

XV CONVENIO COLECTIVO DE ENAGAS, S.A.

Visto el texto del XV Convenio colectivo de la empresa Enagas, S.A. (Código de Convenio nº 9001812), que fue suscrito con fecha 7 de julio de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT y CCP en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, resuelve:

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, 28 de julio de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

XV CONVENIO COLECTIVO DE ENAGAS, S.A.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. Ámbito de aplicación funcional.-El presente Convenio regula las relaciones de trabajo en Enagas, S.A.

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 Enagas, S.A., que estén prestando servicio antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, 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, 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% de la plantilla incluida en Convenio.

2.3 En el caso de empleados, de los apartados a), b) y c) del número precedente, que estando excluidos de Convenio, fueran 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 haya 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 Enagas, S.A.

4. Ámbito de aplicación temporal: Vigencia.-El XIV Convenio tendrá vigencia durante los años 2009, 2010, 2011 y 2012. La aplicación de sus normas comenzará a regir el día de su firma. Aquellas normas que establezcan mejoras económicas entrarán en vigor el 01.01.09 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.

Capítulo I. 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 oír a los Comités de Empresa y a los Delegados Sindicales legalmente reconocidos en la Empresa en aquellas cuestiones de organización y procedimiento que afecten a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores, comunicándoles las decisiones que se adopten antes de que se publiquen con carácter general.

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

Deberá tenerse informados a los Comités de Empresa y 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. Organigrama 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, etc.), por grupos profesionales y referida al 31 de diciembre del año anterior. Semestralmente se informará a la Comisión de Seguimiento y Control del Convenio sobre el grado de cobertura de dicha plantilla y sobre los puestos vacantes a cubrir por el sistema previsto en el Convenio y se le entregará la relación de puestos de trabajo del organigrama con indicación de los nombres de sus ocupantes.

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 el 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.

Capítulo 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, S.A. 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, S.A. 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, Bachiller, FP2 o Ciclo Formativo de Grado Superior, 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, Bachiller, FP1 o FP2 o Ciclo Formativo de Grado Superior 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 FP1 o Ciclo Formativo de Grado Medio 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:

Ámbito 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 7 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
1. Técnico:			
a. Alta Cualificación	10	6	Del 5 al 1.
b. General	13	9	Del 8 al 3.
2. Admvo. - Informático:			
a. Técnico Ayudante	17	13	Del 13 al 5.
b. General	19	15	Del 15 al 8.
3. Especialista Técnico:			
a. Mando Intermedio	16	11	Del 11 al 4.
b. General	18	13	Del 13 al 7.
4. Serv. Auxil. (Subalterno)	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 5 años, con el Nivel Básico de la Banda Retributiva correspondiente que se alcanzará progresivamente según se detalla en el anexo 1.

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:

1. Número de orden.
2. Nombre y apellidos.
3. Destino (Centro, Dirección, Departamento).
4. Grupo Profesional, Banda Retributiva y Nivel Salarial.
5. Fecha de efectividad en el Grupo Profesional y en la Banda Retributiva y en el Nivel.
6. Fecha de ingreso.
7. Fecha de nacimiento.
8. Fecha de antigüedad reconocida.
9. Puesto de trabajo.
10. Fecha de antigüedad en el puesto de trabajo.



Los trabajadores podrán formular reclamaciones en un plazo de 30 días a partir de la fecha en que se hagan públicas dichas listas. La Dirección resolverá dichas reclamaciones en un plazo igual, con la publicación del escalafón definitivo, y facilitará a la Comisión de Seguimiento y Control del Convenio la información correspondiente.

Capítulo IV. Retribución.

Artículo 14. Masa salarial.

1. La Masa salarial bruta de ENAGAS, S.A., quedará compuesta por:

1.1 Los elementos de la estructura retributiva:

Sueldo o jornal [nivel salarial y Desarrollo Carreras Profesionales (DCP)].

Antigüedad.

Pluses por condiciones de trabajo:

Turno rotativo.

Retén.

Retén festivo.

Gratificación por jornada irregular.

Trabajo en festivo.

Quebranto de moneda.

1.2 Otros conceptos económicos:

Complementos especiales (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, S.A. 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 euros. 2009

1	69.913,92
2	63.599,84

3	57.228,64
4	52.039,36
5	47.960,00
6	44.356,32
7	41.631,84
8	38.489,28
9	36.615,52
10	35.246,24
11	32.622,56
12	31.397,44
13	29.105,28
14	27.951,68
15	25.944,32
16	24.603,68
17	22.403,52
18	20.503,52
19	18.502,88
20	16.702,40

La escala retributiva distribuida en Grupos Profesionales y Bandas Retributivas figura en el anexo 2.

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.

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 diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años y del sesenta por ciento, como máximo, a los veinticinco o más años. A los solos efectos de la aplicación de estos límites, los incrementos se calcularán sobre el sueldo o jornal.

Su cuantía, una vez aplicados los incrementos pactados en el Artículo 18, figura en la tabla II.

Tabla II.

Antigüedad	2009
Años	-
	Euros
Trienio (Euros)	31,82

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 en el Artículo 18, figura en la tabla III.

Tabla III.

Plus de turno rotativo

Año	2009
Euros turno	- Euros 22,00

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

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

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

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

Las cantidades, una vez aplicados los incrementos pactados en el artículo 18, figuran en la tabla IV.

Tabla IV.

Plus retén

Año	2009
1. Plus retén semanal.	(Euros/Semana)
Técnicos y Especialistas Técnicos Mandos Intermedios	275,06
Especialistas Técnicos General	188,91
2. Plus retén festivo.	(Euros/Festivo)
Técnicos y Especialistas Técnicos Mandos Intermedios	137,48
Especialistas Técnicos General	95,25

3.3 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 Secretarios de Dirección, Conductores y Ordenanzas-Conductores.

El cambio de horario se comunicará a cada uno de los interesados con una antelación mínima de 7 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 (Artículo 39 y 40), manteniéndose, en todo caso, la jornada de 1.682 horas anuales durante toda la vigencia del Convenio. 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 se hubieran producido, en su caso, 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.

3.3.1 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.

3.3.2 La cuantía de esta gratificación por jornada irregular, una vez aplicados los incrementos pactados en el Artículo 18, figura en la tabla V.

Tabla V.

Gratificación jornada irregular

	2009
Año	-
	Euros
Euros./Paga	195,94

3.4 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 en el Artículo 18, figura en la tabla VI.

Tabla VI.

Plus por día festivo trabajado

Año	2009 (Euros/Día)
Especialistas Técnicos Mandos Intermedios y Ayudantes Jefe Turno	256,20
Especialistas Técnicos General	165,76

3.5 Quebranto de moneda.-Se establecen las cantidades que se detallan en la Tabla VII por quebranto de moneda a los trabajadores que desempeñan el puesto de Cajero en Madrid y Plantas de Regasificación y para aquéllos 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 en el artículo 18, figura en la tabla VII.

Tabla VII.

Quebranto de Moneda

Año	2009 (Euros/Paga)
Madrid y Plantas	155,05
Centros	77,50

Artículo 16. Complementos especiales.

1. Gastos de viaje. A los trabajadores que, por razones de servicio o cursos de formación, tengan que viajar por el territorio nacional, les será de aplicación el siguiente régimen:

a) Desplazamientos con pernocta fuera del municipio del domicilio habitual:

Viaje por territorio nacional

Años 2009-2012

Alojamiento.	Hoteles de 3 estrellas con desayuno estándar reservados y pagados por la Empresa.
Manutención.	Comida: 16,53 €. Cena: 16,53 €.
Kilometraje.	Kilómetro: 0,16 € hasta la fecha de firma del XV Convenio Colectivo y 0,17 € desde la fecha de firma del XV Convenio Colectivo.

b) Desplazamientos sin pernocta fuera del domicilio habitual:

Viaje por territorio nacional

Años 2009-2012

Manutención.

Desayuno: 3,31 €.

Comida: 11,42 €.

Cena: 11,42 €.

Kilometraje.

Kilómetro: 0,16 € hasta la fecha de firma del XV

Convenio Colectivo y 0,17 € desde la fecha de firma del XV Convenio Colectivo.

Los desplazamientos a lo largo de la zona asignada a su centro de trabajo, en el caso de 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.

2. Gastos pagados. Viajarán a gastos pagados debidamente justificados, los empleados que realicen viajes por el extranjero, percibiendo en este caso en concepto de gastos de bolsillo un importe de 11\$ 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 todo el personal excepto Plantas de Barcelona y Huelva. 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.

El importe para los años 2009 y 2010, hasta la fecha de firma del XV Convenio Colectivo será:

Año	2009 y 2010 (hasta fecha de firma del Convenio)
	-
	Euros
	Compensación gastos comida. 8,83

El importe para los años 2010, desde la fecha de firma del XV Convenio Colectivo, 2011 y 2012 será:

Año	2010 (desde fecha de firma del Convenio) a 2012
	-
	Euros
	Compensación gastos comida. 9

4. Para todo el personal. 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, o no hubiera comedor en su centro de trabajo, percibirá una cantidad por el importe de la factura hasta un máximo de precio estipulado para la compensación de gastos de comida.

El importe para los años 2009 y 2010, hasta la fecha de firma del XV Convenio Colectivo será:

Año	2009y 2010 (hasta fecha de firma del Convenio)
	- Euros
Compensación gastos comida.	8,83

El importe para los años 2010, desde la fecha de firma del XV Convenio Colectivo, 2011 y 2012 será:

Año	2010(desde fecha de firma del Convenio) a 2012
	- Euros
Compensación gastos comida.	9

5. Por desplazamiento temporal superior a 2 meses. En el supuesto de que el desplazamiento se produzca con orden de viaje superior a dos meses, el trabajador percibirá además de lo estipulado en el artículo 16.1,a), el importe del billete de ida y vuelta (en transporte terrestre), a la localidad de ubicación de su centro de trabajo, o el importe de los kilómetros con un máximo de 800 km. por cada fin de semana, en el caso de utilización de vehículo propio. Si, excepcionalmente, el hotel no administrase el servicio de desayuno, el empleado percibiría la cantidad prevista para este concepto en los supuestos de desplazamientos sin pernocta.

Excepcionalmente, cuando no sea posible reservar un hotel en la zona donde se vaya a residir, se admitirá el alquiler de vivienda por el coste real, hasta el importe máximo de 901,52Euros./mes (incluido desayuno); en estos supuestos será preciso justificar el coste real del alquiler de la vivienda, mediante el recibo de pago correspondiente.

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 será:

Años**2009 a 2012**

Complemento transporte. 0,18

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.

El valor de los diferentes elementos de la estructura retributiva que se acuerdan en los apartados 1 a 4 del artículo 18, se incrementará en los años de vigencia del Convenio en el porcentaje que se determina para cada año, más, en su caso, un porcentaje diferencial máximo del 0,40%.

La aplicación de este diferencial en los años 2010 a 2012 queda vinculada al factor siguiente:

Grado de consecución de objetivos de Empresa: El grado de cumplimiento de los objetivos de la Compañía, correspondientes al año anterior al de aplicación de cada incremento, acotados éstos entre un límite inferior del 66% y un límite superior del 100%, implicará un incremento salarial de hasta un 0,40%, de acuerdo con el porcentaje real obtenido dentro de los parámetros establecidos en la siguiente:

Tabla 1.

Cumplimiento de objetivos	Porcentaje incremento
- Porcentaje	- Porcentaje
Entre 88 y 100	0,40
Entre 76 y 87	0,30
Entre 66 y 75	0,20

1. Crecimiento salarial 2009.

a) Para el año 2009, y con efectos de 1 de enero, el valor de los diferentes elementos de la estructura retributiva recogidos en el artículo 14.1.1 del Convenio Colectivo y el plus de Estación de Compresión, se incrementará, en un 0,8%,

sobre los valores correspondientes a los mismos, vigentes a 31-12-2008 (sin deflactar).

b) El concepto antigüedad se mantendrá congelado en el importe correspondiente a 31-12-2008.

c) Los conceptos plus de transporte, horas extraordinarias y ayuda de estudios se mantienen congelados en los importes correspondientes a 31.12.08.

2. Crecimiento salarial 2010.

a) Para el año 2010, y con efectos de 1 de enero, el valor de los diferentes elementos de la estructura retributiva recogidos en el artículo 14.1.1 del Convenio Colectivo, se incrementará, en un 1%, sobre los valores correspondientes a los mismos, vigentes a 31-12-2009.

b) El concepto antigüedad y el plus de Estación de Compresión se incrementan en el mismo porcentaje de la estructura retributiva.

c) Los conceptos plus de transporte, horas extraordinarias y ayuda de estudios se mantienen congelados en los importes correspondientes a 31.12.08.

El diferencial que resulte de aplicación en función de los porcentajes reales obtenidos dentro de los parámetros establecidos en la tabla 1, se aplicará a los mismos elementos de la estructura retributiva y con las mismas excepciones establecidas en los apartados a), b) y c).

3. Crecimiento salarial 2011.

a) Para el año 2011, y con efectos de 1 de enero, el valor de los diferentes elementos de la estructura retributiva recogidos en el artículo 14.1.1 del Convenio Colectivo, se incrementará, en un 1,5%, sobre los valores correspondientes a los mismos, vigentes a 31-12-2010.

b) El concepto antigüedad y el plus de Estación de Compresión se incrementan en el mismo porcentaje de la estructura retributiva.

c) Los conceptos plus de transporte, horas extraordinarias y ayuda de estudios se mantienen congelados en los importes correspondientes a 31.12.08.

El diferencial que resulte de aplicación en función de los porcentajes reales obtenidos dentro de los parámetros establecidos en la tabla 1, se aplicará a los mismos elementos de la estructura retributiva y con las mismas excepciones establecidas en los apartados a), b) y c).

4. Crecimiento salarial 2012.

a) Para el año 2012, y con efectos de 1 de enero, el valor de los diferentes elementos de la estructura retributiva recogidos en el artículo 14.1.1 del Convenio Colectivo, se incrementará, en un 2%, sobre los valores correspondientes a los mismos, vigentes a 31-12-2011.

b) El concepto antigüedad y el plus de Estación de Compresión se incrementan en el mismo porcentaje de la estructura retributiva.

c) Los conceptos plus de transporte, horas extraordinarias y ayuda de estudios se mantienen congelados en los importes correspondientes a 31.12.08.

El diferencial que resulte de aplicación en función de los porcentajes reales obtenidos dentro de los parámetros establecidos en la tabla 1, se aplicará a los mismos elementos de la estructura retributiva y con las mismas excepciones establecidas en los apartados a), b) y c).

Artículo 19. Cláusula de revisión salarial.

La cláusula de revisión, por desviación del IPC real con respecto al incremento salarial pactado para cada uno de los años de vigencia del convenio (2009: 0,8%; 2010: 1%; 2011: 1,5%; 2012: 2%), operará en los años 2009 a 2012, en la forma siguiente:

Si el IPC real es superior al previsto, la diferencia tendrá efectos retroactivos, y se modificarán al alza los valores de los mismos conceptos y con las mismas excepciones que las recogidas en el apartado 1 para el año 2009, en el apartado 2 para el año 2010, en el apartado 3 para el año 2011 y en el apartado 4 para el año 2012, del artículo 18, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

Si el IPC real es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos, y se modificarán a la baja, los valores de los mismos conceptos y con las mismas excepciones que las recogidas en el apartado 1 para el año 2009, en el apartado 2 para el año 2010, en el apartado 3 para el año 2011 y en el apartado 4 para el año 2012, del artículo 18, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente, en la forma que a continuación se indica:

1. Si la desviación es inferior a un punto porcentual, sólo se tomará el 50% de la concreta desviación para modificar los valores de los conceptos retributivos arriba mencionados.

2. Si la desviación es superior a un punto porcentual se tomará el 50% del primer punto y el 100% del exceso sobre dicho punto para la modificación de los conceptos retributivos arriba mencionados.

3. La revisión salarial resultante de la aplicación de los criterios 1 y 2 anteriores

estará limitada por los valores de los conceptos retributivos que sirvieron de base para el incremento en cada uno de los años, que, en su caso, se mantendrían para calcular el nuevo incremento.

Capítulo V. Promoción profesional.

Artículo 20. Promoción profesional.

El nuevo escenario en el que se mueve nuestra compañía, así como los procesos de crecimiento en los que se encuentra inmersa ésta, exigen un continuo proceso de mejora, tanto de la gestión como de los propios procesos operativos.

Así, en el ánimo de atender estas exigentes demandas ambas partes asumen que la Promoción Profesional es un derecho de todos los trabajadores de ENAGAS y en consecuencia se identifican dos sistemas:

- a) a través de la Cobertura de Vacantes de igual o distinta Grupo Profesional y/o Banda Retributiva.
- b) a través de una comprometida y exigente Actuación Profesional de su actividad diaria, sin que ésta requiera un cambio de Grupo Profesional y/o Banda Retributiva.

Con respecto a la cobertura de vacantes, y sin perjuicio de lo indicado en el Capítulo VI del presente Convenio Colectivo, se considerará siempre el principio de aptitud, idoneidad y capacidad, y se hará, prioritariamente, con personal interno. En el caso de tener que acudir a la cobertura externa, la incorporación se realizará por los Niveles de Entrada de la correspondiente Banda Retributiva.

Artículo 21. Definición del sistema de evaluación de la actuación.

El Sistema de Evaluación de la Actuación que aquí se define permite impulsar el desarrollo de las personas en su actividad e incentivar el esfuerzo personal y su contribución a los objetivos de la Compañía.

Con este sistema, se pretende:

- a. Orientar la actuación hacia la mejora del desempeño profesional y la estrategia de la compañía (Desarrollo).
- b. Comunicar con claridad los atributos de una actuación profesional eficaz (Expectativas de Desempeño).
- c. Reconocer con objetividad y homogeneidad la actuación profesional y motivar la mejora continua y profesional a través del desarrollo y promoción económica. (Reconocimiento y Equidad).

En consecuencia, la Evaluación de la Actuación constituye un elemento fundamental para potenciar y consolidar un modelo de Promoción Profesional, centrado en las necesidades que se derivan del desempeño de la actividad profesional y en coherencia con la estrategia global de la Compañía.

Los criterios que guían este nuevo Sistema son los siguientes:

Coherencia: El sistema incorpora y es consecuente con los valores y objetivos de la Compañía, al tiempo que garantiza la consistencia con el resto de políticas de RRHH.

Objetividad: Tanto en lo que se refiere a la evaluación, como a los resultados, el sistema trata de garantizar la objetividad y homogeneidad de todas las actuaciones.

Equidad: Tanto en lo que se refiere a los evaluadores como a la distribución económica de los complementos, el sistema procura mantener un tratamiento no discriminatorio.

Operatividad: El funcionamiento del sistema debe ser ágil, práctico y sencillo, evitando que su operativa se convierta en un obstáculo para su implementación y eliminado al máximo la burocracia.

Continuidad: El sistema trata de consolidar un ciclo de actuación a medio y largo plazo cuyo objetivo es, en última instancia, el desarrollo profesional de los trabajadores en sintonía con la estrategia de la organización.

Dicho sistema debe permitir recoger datos de la actuación de los trabajadores de una forma objetiva, coherente y sistemática y se estructura en los siguientes puntos:

1. Criterios de la evaluación. Se fijan ocho competencias, identificadas por su conexión tanto con las funciones desarrolladas por todos los grupos profesionales, como con los valores y estrategia de la Organización.

Dichas Competencias son:

Análisis de Problemas.

Compromiso.

Conocimiento del Proceso.

Eficacia.

Mejora Continua.

Organización del Trabajo.

Precisión.

Trabajo en Equipo.

A partir de dichas competencias, se establecen criterios de actuación objetivos y homogéneos, configurados en descripciones de comportamientos observables y basados en la realidad del trabajo de todos los Grupos Profesionales.

2. Método de evaluación. El método que se establece para medir dichos criterios de actuación, es una evaluación anual, realizada por el Superior Jerárquico de cada participante y referida a la actuación del personal durante el año objeto de evaluación. Dicha evaluación se realizará mediante la herramienta que es de aplicación y que se describe a continuación.

3. Herramienta de evaluación. La evaluación se soporta en un cuestionario que ha sido desarrollado y acordado, teniendo como base las competencias anteriormente señaladas.

Dicho cuestionario se desglosa en evidencias de conducta, asociadas a las distintas competencias. El evaluador deberá determinar, de una forma objetiva, la frecuencia con la que cada conducta se manifiesta en la persona evaluada.

Así mismo, con la finalidad de garantizar la necesaria objetividad de este sistema, se han incorporado mecanismos de control que deben permitir detectar y corregir las incoherencias, desviaciones y sesgos que pudieran producirse en las evaluaciones.

4. Colectivo. Estarán incluidos en el proceso de Promoción Profesional todo el personal de Convenio encuadrado en los Niveles Básico y de Desarrollo.

Al personal encuadrado entre el nivel de entrada y el nivel básico, le será de aplicación el sistema establecido en el artículo 12 y en el anexo 1.

Los empleados que voluntariamente deseen quedar excluidos del proceso de Promoción Profesional, deberán comunicarlo a la Dirección de Recursos Humanos dentro de los plazos que se establezcan, a tal efecto, en la convocatoria anual.

5. Calendario. El Sistema de Promoción Profesional se aplicará con una periodicidad anual y deberá publicarse y materializarse dentro del primer trimestre del año posterior al ejercicio evaluado.

6. Tratamiento económico. El reparto del presupuesto anual se hará siguiendo el criterio de equidad, para ello, se tomara como referencia la distribución porcentual por Grupo Profesional y Banda Retributiva, que presente el colectivo

afectado por este sistema a 31 de Diciembre del ejercicio de evaluación.

Una vez finalizado el proceso de evaluación, la Dirección hará pública la asignación de los Complementos de Desarrollo Profesional, que correspondan en aplicación del tratamiento económico previsto en la convocatoria, con fecha de efecto 1 de enero del ejercicio al que pertenezca la evaluación.

El empleado podrá percibir dentro de su intervalo retributivo, Niveles de Desarrollo completos o determinados porcentajes de la diferencia entre éstos. Dicha cantidad es siempre adicional al Nivel de Desarrollo y Complemento DCP que ostentara el empleado.

Artículo 22. Comisión paritaria de desarrollo.

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

- a) Establecer los criterios internos para la asignación de las acciones, así como la distribución presupuestaria por Bandas y Grupos Profesionales.
- b) Vigilar y controlar la correcta aplicación del sistema y su distribución por Bandas Retributivas y Grupos Profesionales.
- c) Comprobar, garantizar y confirmar que la asignación de los complementos se realiza conforme a los resultados obtenidos y criterios de asignación acordados en la Comisión.
- d) Informar y aclarar cualquier cuestión que pudiera suscitarse durante el proceso de aplicación del Sistema.
- e) Resolver cualquier incidencia de solicitudes de participación, analizando el cumplimiento de los requisitos y comunicando el resultado a los afectados.
- f) Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema o por su pertenencia al mismo.
- g) Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del Sistema.

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

Artículo 23. Dotación Económica.

Se destinará al Sistema de Promoción Profesional un presupuesto de 30.000 euros para el año 2009 y de 36.000 euros para cada uno de los años restantes de vigencia del Convenio, esto es, 2010, 2011 y 2012.

Si no se hubieran consumido dichas cantidades antes del 31 de marzo del año posterior a cada ejercicio, la Comisión de Desarrollo acordará, antes del día 30 de abril, el destino más apropiado para el dinero.

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

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

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

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

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: 6 meses.

Resto del personal: 3 meses.

Personal no cualificado: 2 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 temporal, 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.

Capítulo VI. 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.

Capítulo VIII. Jornada y horarios.

Artículo 38. Jornada laboral.

La jornada real de trabajo en cómputo anual será de 1.682 horas para cada año de vigencia del Convenio Colectivo.

La jornada anual de trabajo 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 C.P.C., y jornadas especiales en los Centros de Trabajo donde proceda.

La jornada real de trabajo se aplicará mediante el disfrute de:

Tres días de descanso en cada año de vigencia a elegir entre las siguientes fechas alternativas:

Víspera de Reyes.

Viernes de Dolores.

Miércoles o Jueves Santo.

Lunes de Pascua.

Víspera o día inmediato posterior a las festividades locales.

Los mencionados descansos se disfrutarán de modo que se garantice la cobertura del servicio y sin que se generen horas extraordinarias; a tal fin, el personal que disfrute una determinada fecha no deberá superar la mitad de la plantilla adscrita a cada dependencia (Dirección/Departamento/Centro).

Asimismo, los trabajadores disfrutarán, además, de dos días de descanso, el 24 y el 31 de diciembre. El personal con horario de turno rotativo (Plantas y CPC) que por calendario tenga que cubrir a partir de ese año, el turno de noche de cualquiera de esos días (de 22 a 6 horas o de 23 a 7 horas respectivamente), percibirá el plus de trabajo en festivo, regulado en el artículo 15.3.4 del Convenio Colectivo. Cuando estas dos fechas coincidan con días no laborables, la fecha de disfrute de cada uno de ellos, será el día laborable inmediato anterior o posterior. En este supuesto, resultará de aplicación la regla establecida en el apartado anterior, de forma que estos dos días se disfrutarán de modo que se garantice la cobertura del servicio y sin que se generen horas extraordinarias.

Para el personal con horario de turno rotativo (Plantas y CPC) estos días de descanso se incorporarán al cuadrante de turnos, programándose anualmente al igual que el calendario de vacaciones.

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.

Las fechas de aplicación para la jornada partida y para la jornada continuada serán, hasta el 31.12.2010, los establecidos en el artículo 39 del XIV Convenio Colectivo. A partir del 01.01.2011 serán las establecidas en el artículo 39 del XV Convenio Colectivo.

A. Horarios jornada partida.

1. Oficinas centrales.

Jornada partida: Se extenderá desde el 15 de septiembre hasta el 14 de junio. Durante este periodo, de lunes a jueves se realizará un horario de jornada partida.

Hora de entrada: 7,45 horas. Se establece la flexibilidad de una hora en la entrada, hasta las 8,45 horas, realizándose la recuperación correspondiente en cómputo semanal y durante la semana siguiente, con un tope diario de 1 h. 30'.

La jornada se interrumpe entre las 14,00 y las 15,15 horas para la comida excepto los viernes, con un mínimo de 45 minutos y un máximo de 1 h. 15 minutos, sin que el tiempo empleado para ello, compute como de trabajo a ningún efecto. La recuperación correspondiente a la flexibilidad de media hora se realizará a la hora de la salida, en cómputo semanal y durante la semana siguiente.

El tiempo de presencia obligada se produce entre las 8,45 horas y las 16,35 horas.

La hora de salida se ajustará, con los criterios expuestos, a la jornada anual de aplicación, de forma que la recuperación correspondiente se realizará a la hora de la salida en el horario de jornada partida, en función del disfrute de las vacaciones y de los días de descanso.

Jornada continuada: Se extenderá desde el 15 de junio hasta el 14 de septiembre (ambos inclusive) y además todos los viernes del año.

Hora de entrada: 7,45 horas.

Hora de salida: 14,30 horas.

Jornada Partida

Hora de entrada Flexibilidad	Hora de comida Flexibilidad	Presencia Obligada
1 hora Entre 7:45 y 8:45 h	½ hora Entre 14 y 15:15 h	Entre 8:45 y 16:35 h

Jornada Continuada 15 de junio a 14 de septiembre y viernes de todo el año

Entrada: 7:45 horas.
Salida: 14:30 horas.

2. Plantas. Para el personal de Oficinas, Mantenimiento, Seguridad y Prevención en Plantas:

Jornada partida: Se extenderá desde el 15 de septiembre hasta el 14 de junio. Durante este periodo, de lunes a jueves se realizará un horario de jornada partida.

Hora de entrada: 7,45 horas.

Interrupción para la comida: En aquellas Plantas que tienen Servicio de Comedor, la interrupción será de 45 minutos, entre las 14,00 y las 14,45 horas, excepto los viernes. En las Plantas que no tienen Servicio de Comedor la interrupción será de una hora, entre las 14,00 y las 15,00 horas, excepto los viernes. El tiempo destinado a interrupción para la comida no se computa como de trabajo a ningún



efecto.

El tiempo de presencia obligada se produce entre las 7,45 horas y las 16, 35 horas en las Plantas con Comedor y entre las 7:45 horas y las 16:50 horas, en las Plantas sin Comedor.

La hora de salida se ajustará, con los criterios expuestos, a la jornada anual de aplicación, de forma que la recuperación correspondiente se realizará a la hora de la salida en el horario de jornada partida, en función del disfrute de las vacaciones y de los días de descanso.

Jornada continuada: Se extenderá desde el 15 de junio hasta el 14 de septiembre (ambos inclusive) y además todos los viernes del año.

Hora de entrada: 7,45 horas.

Hora de salida: 14,30 horas.

Jornada Partida

Hora de entrada

Presencia obligada

7:45 h

Plantas con Comedor: Entre 7:45 h y 16:35 h.
Plantas sin Comedor: Entre 7:45 h y 16:50 h.

Jornada Continuada

15 de junio a 14 de septiembre y viernes de todo el año

Entrada: 7:45 horas.
Salida: 14:30 horas.

3. Centros de mantenimiento. Para el personal de los Centros de Mantenimiento y Operación de gasoducto:

Jornada partida: Se extenderá desde el 15 de septiembre hasta el 14 de junio. Durante este periodo, de lunes a jueves se realizará un horario de jornada partida.

Hora de entrada: 7,45 horas.

La interrupción por comida: será de una hora y se realizará entre las 13,00 y las 14,30 horas, según las necesidades del servicio, excepto los viernes, sin que esa hora se compute como de trabajo a ningún efecto.

El tiempo de presencia obligada se produce entre las 7,45 horas y las 16,50 horas.

La hora de salida se ajustará, con los criterios expuestos, a la jornada anual de aplicación, de forma que la recuperación correspondiente se realizará a la hora de la salida en el horario de jornada partida., en función del disfrute de las vacaciones y de los días de descanso.

Jornada continuada: Se extenderá desde el 15 de junio hasta el 14 de septiembre

(ambos inclusive) y además todos los viernes del año.

Hora de entrada: 7,45 horas.

Hora de salida: 14,30 horas.

Jornada partida

Hora de entrada Presencia obligada

7:45 h

Entre las 7:45 y las 16:50 h.

Jornada continuada

15 de junio a 14 de septiembre y viernes de todo el año

Entrada: 7:45 horas.

Salida: 14:30 horas.

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 06,00 a 14,00 h., de 14,00 a 22,00 h. y de 22,00 a 06,00 h.

b) Personal de turno rotativo C.P.C.: El personal de turno, debido a las características técnicas del mismo y de acuerdo con el calendario correspondiente, tendrá horario continuado en tres turnos rotativos que se realizarán de 07,00 a 15,00 h., de 15,00 a 23,00 h y de 23,00 a 07,00 h.

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.

Artículo 40. Jornada reducida.

a) Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Si ambos cónyuges son trabajadores de Enagas, S.A., podrá disfrutarlo indistintamente uno de los dos trabajadores.

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

b) Se podrá hacer uso del derecho de reducción de jornada legalmente establecido por guarda legal de un menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad

retribuida, pudiéndose efectuar ésta entre 1/8 y un 1/2 de su jornada habitual.

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 1º 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 74, 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. Compensación:

a) Las horas extraordinarias 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.

Año 2009:

Compensación horaria: Los períodos de descanso compensatorio equivalentes en tiempo de descanso a 1'33 veces desde la firma del XV Convenio Colectivo y 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 abonará al 133% del valor medio de la hora, desde la fecha de la firma del Convenio, considerando como valor medio de la hora el sueldo o jornal anual más la antigüedad dividido por 1.682.

Descanso y complemento económico: En el caso de descanso y complemento económico, este complemento representará el 50 % del valor medio de la hora, y el descanso será de 0,83 veces desde la fecha de la firma del XV Convenio Colectivo.

Año 2010:

Compensación horaria: Los períodos de descanso compensatorio equivalentes en tiempo de descanso a 1'31 veces y 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 abonará al 131% del valor medio de la hora, desde la fecha de la firma del Convenio, considerando como valor medio de la hora el sueldo o jornal anual más la antigüedad dividido por 1.682.

Descanso y complemento económico: En el caso de descanso y complemento económico, este complemento representará el 50 % del valor medio de la hora, y el descanso será de 0,81 veces.

Año 2011:

Compensación horaria: Los períodos de descanso compensatorio equivalentes en tiempo de descanso a 1'29 veces y 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 abonará al 129% del valor medio de la hora, desde la fecha de la firma del Convenio, considerando como valor medio de la hora el sueldo o jornal anual más la antigüedad dividido por 1.682.

Descanso y complemento económico: En el caso de descanso y complemento económico, este complemento representará el 50 % del valor medio de la hora, y el descanso será de 0,79 veces.



Año 2012:

Compensación horaria: Los períodos de descanso compensatorio equivalentes en tiempo de descanso a 1'26 veces y 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 abonará al 126% del valor medio de la hora, desde la fecha de la firma del Convenio, considerando como valor medio de la hora el sueldo o jornal anual más la antigüedad dividido por 1.682.

Descanso y complemento económico: En el caso de descanso y complemento económico, este complemento representará el 50 % del valor medio de la hora, y el descanso será de 0,76 veces.

b) Pago de horas extras al personal de turno rotativo: Cuando este personal, en los días de descanso, deba efectuar horas extraordinarias, éstas se pagarán al 133 por 100 desde la firma del XV Convenio Colectivo, en el año 2009, al 131 por 100 en el año 2010, al 129 por 100 en el 2011 y al 126 por 100 en el año 2012, 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 15.3.2 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.

2. 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:

2.1 Aquellas cuya falta de realización, cuando se produzca la circunstancia de falta de suministros a servicios públicos, pueda ocasionar graves perjuicios a personas o instalaciones, como serían:

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

2.2 En supuestos de fuerza mayor.

2.3 Las horas festivas de turno rotativo en las Plantas y C.P.C.

3. 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:

Secretarios 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 C.P.C. o que puedan establecerse en nuevos Centros de trabajo, en relación al descanso semanal se estará a lo que se establezca en los calendarios de turnos anuales, de forma que, salvo que lo exijan las necesidades del servicio, un mismo empleado no trabaje en dos domingos consecutivos.

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

Capítulo IX. Vacaciones.

Artículo 44. Vacaciones anuales retribuidas.

1. Se establece el régimen de vacación anual retribuido de 22 días laborables que se disfrutarán de acuerdo con las necesidades de servicio de cada Centro o Dirección, procurándose que dicho disfrute se realice por todos los trabajadores desde el 15 de junio al 30 de septiembre y durante las vacaciones escolares de Semana Santa y Navidad. No obstante, con carácter general, sea cual sea la jornada laboral, todo trabajador disfrutará al menos 30 días naturales de vacaciones, que deberán iniciarse en días laborables y disfrutarse dentro del año natural, pudiendo únicamente prorrogarse hasta el 15 de enero del año siguiente por necesidades del servicio. En todo caso, las vacaciones serán irrenunciables y no podrán ser compensadas en metálico.

2. El trabajador podrá fraccionar sus vacaciones en tres 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. Hijos en edad escolar.
2. Antigüedad real en la Empresa.
3. 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.

Capítulo 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, 15 días naturales.

b) Matrimonio de familiar directo, 1 día natural.

c) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro

días.

d) Fallecimiento del cónyuge o hijos, 4 días naturales.

e) Nacimiento de hijo, 3 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

f) Fallecimiento del resto de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

g) Traslado de domicilio habitual, 2 días naturales.

h) Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público, personal e inexcusable.

i) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes finales y pruebas objetivas de actitud o evaluación, abonando al trabajador los salarios correspondientes a esos días. La Dirección exigirá los justificantes de los correspondientes exámenes, pruebas o evaluaciones.

j) El descanso por maternidad, 16 semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

2. Los permisos regulados en los apartados c). d), e) y f) de este artículo también serán de aplicación en los supuestos de persona en convivencia de hecho con el empleado, justificada documentalmente.

La acreditación documental de la situación de pareja de hecho estable, cuando no se disponga de certificado de inscripción en el registro de parejas de hecho que corresponda, se realizará mediante la presentación de Certificación conjunta del Padrón Municipal, Certificación del Registro Civil y Declaración Jurada, de acuerdo con el modelo aprobado al efecto.

3. 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.

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

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 cuatro meses y máximo de cinco años.

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

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

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

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

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

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

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

b. Por maternidad o paternidad. 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 o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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. Preaviso por cese voluntario.

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

Capítulo XI. Movilidad geográfica.

Artículo 49. Traslado.

1. Se considera traslado el destino del trabajador, con carácter definitivo, a una dependencia de la Empresa distinta de aquella 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 3 días de permiso retribuido y al abono por la Empresa de los gastos de traslado de muebles y enseres, previa justificación documental, y hasta un máximo de 1.502,53 euros.

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 3 días en un hotel al empleado y su cónyuge, en caso de viaje preciso para buscar vivienda.
- c) Conceder permiso retribuido durante los días necesarios para el cambio de residencia, con un máximo de 7.
- d) Abonar la cantidad equivalente a dos mensualidades y media integrada por sueldo o jornal y antigüedad.
- e) Se abonarán, previa presentación de recibo, hasta doce mensualidades del alquiler vivienda con un tope de 360,61 euros mensuales. En el caso de compra de la vivienda se abonará la totalidad del alquiler, 4.327,32 euros, 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 3 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 45 años.

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

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

terceros y siempre que las necesidades organizativas lo permitan.

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

Artículo 50. 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 51. Traslado del centro de trabajo.

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

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

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

Capítulo XII. Prevención de riesgos.

Artículo 52. Disposiciones generales sobre prevención de riesgos laborales.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud laboral, serán de aplicación la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el RD. 39/97 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y resto de normas reglamentarias de desarrollo y normativa

concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como la demás legislación que la desarrolle, tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación con independencia de lo previsto en este Capítulo.

La protección y promoción de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, y para alcanzar el mismo se utilizarán todos los medios que la legislación vigente establezca.

Los trabajadores recibirán la formación que les permita desarrollar su trabajo de manera adecuada en materia de prevención a fin de fomentar la cultura preventiva y los cambios de actitud, requiriéndose para ello el compromiso recíproco entre la Empresa que la desarrolla y la imparte y el trabajador que la recibe.

Artículo 53. Delegados de prevención y comités de seguridad y salud.

La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales se regirá por lo dispuesto en la LPRL respecto a Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

El Delegado de Prevención será preferentemente el Delegado de Personal, no obstante lo anterior, podrá ser elegido Delegado de Prevención cualquier trabajador de cada Centro por razones justificadas de conocimiento y experiencia; la elección se realizará por los propios trabajadores del Centro. Dichos Delegados dispondrán de crédito horario cedido por el representante legal de los trabajadores del Centro.

Las partes firmantes velarán por que el desempeño de dichas funciones de Delegado de Prevención se prolongue el máximo tiempo posible, a fin de obtener el máximo provecho de la formación que se proporcione a los mismos.

Se crea un Comité Intercentros de Seguridad y Salud como órgano de ámbito territorial superior a los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud de cada Centro de trabajo de Enagas. Tendrá las funciones, competencias y facultades que la LPRL atribuye a los Delegados y Comités, en cuestiones referidas al ámbito territorial y funcional superior al de los mismos.

Estará formado por seis Delegados de Prevención (dos en representación de las Plantas de regasificación, tres de los CMOC del Gasoducto y uno de Sede Central) designados por los Sindicatos más representativos, y seis miembros en representación de la Dirección.

Se reunirá con periodicidad bimensual y siempre que por razones justificadas lo solicite alguna de las partes. El Comité se regirá, en lo que no se oponga a lo dispuesto en el presente Convenio, por las normas de funcionamiento recogidas

en el anexo 6 del texto del XIV Convenio Colectivo.

Los Delegados de Prevención recibirán la formación adecuada que les permita desarrollar sus funciones, para lo cual se establecerán programas especiales dentro del Plan General de Formación de la empresa. Los trabajadores en general recibirán la formación que les permita desarrollar su trabajo de manera adecuada en materia preventiva.

Artículo 54. Vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud se materializará a través del ofrecimiento a todos los trabajadores de reconocimientos médicos específicos según los riesgos asociados a los puestos de trabajo y mediante una estrecha colaboración entre la medicina del trabajo y el resto de las especialidades preventivas integradas en el Servicio de Prevención propio de Enagas.

Se realizará un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores que presten su consentimiento al efecto, salvo en aquellos casos en que, previo informe de los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud y la seguridad del propio trabajador, o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

Se realizarán respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador, guardándose la debida confidencialidad respecto a toda la información relacionada con su estado de salud.

Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad, serán vigilados de modo particular debiendo seguir las indicaciones y prescripciones de los Servicios Médicos.

Artículo 55. Empresas contratistas.

Se exigirá a las empresas contratistas el cumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley en materia de prevención de riesgos, incluyendo su correspondiente planificación de la actividad preventiva, información sobre el responsable de seguridad de los trabajos a desarrollar, la descripción de sus riesgos y medidas de prevención, la acreditación de que sus trabajadores están debidamente formados en la prevención de los riesgos propios de su oficio y de que se les ha transmitido información de los existentes en los centros de trabajo de Enagas donde vayan a prestar sus servicios, su plan de inspecciones en los casos en que sea necesario, y cualquier otro requisito legalmente exigible desde el punto de vista de la prevención de riesgos.

Para ello, previamente a la realización de los trabajos se informará a las empresas contratistas de los riesgos, medidas de prevención y normativa de seguridad existentes en los centros de trabajo de la empresa donde vayan a prestar sus servicios.

Para los trabajos que así lo requieran de acuerdo con la legislación vigente, se exigirá a la empresa contratista la realización de un Estudio y/o Plan de Seguridad.

En la fase de ejecución de los trabajos se utilizarán los permisos de trabajo que para cada caso estén en vigor.

La Empresa podrá fijar los niveles mínimos de formación en materia de seguridad del personal de las empresas cuyos servicios contrate.

Para garantizar la coordinación de Enagas con las empresas contratistas se potenciará la utilización de medios como los siguientes:

Reuniones periódicas con las Direcciones de estas empresas.

Contactos periódicos con sus Servicios de Prevención.

Reuniones previas a las paradas, grandes trabajos o similares, para la coordinación y seguimiento de éstos.

Los contratistas deberán comunicar a Enagas sus datos de accidentalidad y los informes de investigación de los accidentes con baja que se produzcan en sus trabajos para Enagas.

Por otra parte, se establecerán inspecciones para evaluar el grado de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos y seguridad de Enagas, los requerimientos de los permisos de trabajo y los planes de seguridad de las empresas contratistas.

Todo lo indicado para empresas contratistas de Enagas será de aplicación a subcontratistas de aquéllas.

Capítulo XIV. 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 5.000 euros, a partir de la fecha de firma del XV Convenio Colectivo, manteniéndose el límite de 5.000 euros para las situaciones vigentes a la citada fecha. Se fija como límite máximo a subvencionar por año la cantidad de 180.303,63 euros.

4. Crédito personal de hasta 12.020,24 euros: con independencia de las condiciones que fije la Entidad Financiera, la Empresa asume como subvención:

a) Capital máximo de 12.020,24 euros.

b) Tiempo máximo: 5 años.

c) Costes para la Empresa: Diferencia de interés entre el tipo fijado por la Entidad Bancaria y el 11%. 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 180.303,63 euros.

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 36.030,73 euros., con las siguientes subvenciones acumulables:

a) Hasta 30.060,73 euros: Diferencia entre el coste fijado por la Entidad Bancaria y el 8%.

b) Por 6.010,12 euros adicionales la Empresa subvenciona un interés máximo del 2%, siempre que el coste total del empleado sea igual o superior al 8%.

c) 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 601.012,10

euros.

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 4.

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, S.A., la Empresa tiene suscritas las siguientes pólizas de seguro:

1. El capital asegurado en la póliza de seguro colectivo será de 2,3 anualidades del salario computable, tanto para la contingencia de fallecimiento como para la de invalidez permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez.

2. Asimismo, dicha póliza de seguro colectivo incluirá un capital de 60.101,21 euros en caso de que el fallecimiento o la invalidez permanente, en cualquiera de sus grados, se produjera como consecuencia de accidente y un capital adicional de 6.010,12 euros, en el caso de que el accidente que provocara el fallecimiento o la invalidez permanente, en cualquiera de sus grados, fuera de circulación.

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

4. 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. 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 será:

Ayudas por estudios.

Curso académico 09/12

E. Infantil, Primaria, 1.º y 2.º E.S.O.

(Euros brutos)

213,98

F.P., Bachiller y 3.º Y 4.º E.S.O. 320,98
Enseñanza Media y Enseñanza Superior 320,98

La ayuda por estudios de idioma para empleados queda establecida en la cuantía de 148,67 euros por curso académico.

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 60. 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.

Capítulo XIV. Jubilación y permisos especiales.

Artículo 61. Jubilación.

De conformidad con la habilitación contenida en la Ley 14/2005, y como medida de fomento del empleo, se establece la jubilación obligatoria de todos los trabajadores al cumplir los sesenta y cinco años, siempre que cumplan con los requisitos para acceder a una pensión de jubilación.

En el caso de trabajadores que no tengan cubiertos los mencionados requisitos al cumplir los 65 años, la jubilación será obligatoria en la fecha en que dichos requisitos se cumplan.

En esa misma línea de fomento del empleo y de mejora de su calidad, y en estricta y expresa unión con la anterior medida, se establecen en el presente Convenio otras políticas de empleo. Concretamente, vinculada a esta previsión de jubilación obligatoria, en el artículo 73 del Convenio se establece una garantía de estabilidad en el empleo durante la vigencia del mismo. Igualmente en el artículo 42 del presente texto, se establecen medidas para la reducción de horas extraordinarias.

Artículo 62. 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, Enagas, S.A., se compromete a cubrir las prestaciones equivalentes a las de jubilación completas que pudieran corresponderle, de acuerdo con los años de servicios efectivos que el interesado hubiera prestado a la Empresa así como a seguir cotizando 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:

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

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

Capítulo XV. Derechos de representación colectiva y derechos sindicales.

Artículo 63. Órganos 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 (arts. 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 64. 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 65. Acción sindical.

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

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

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

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

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

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

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

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

d) Utilizar los medios habituales de comunicación de la Empresa (correos, 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 gastos de viaje, 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 66. Delegado sindical estatal.

Las Centrales Sindicales o Sindicatos con Secciones Sindicales reconocidas según el artículo anterior, que tengan más del 10% de los representantes sindicales a nivel de Empresa, podrán designar un Delegado Sindical Estatal, quién 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 67. Delegados sindicales, regionales, provinciales o de centro.

En aquellos centros de trabajo con 100 o más trabajadores se elegirá un Delegado Sindical.

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

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

Artículo 68. 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 69. Prácticas antisindicales.

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

Artículo 70. 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 71. Asambleas.

Las Asambleas de trabajadores, debidamente autorizadas y convocadas por el Comité de Empresa o sindicatos representativos, podrán reunirse hasta cuatro veces al año, a partir de las 14 horas en las Plantas de Regasificación y de las 16,30 en el resto de los Centros.

Capítulo XVI. Otras disposiciones.

Artículo 72. 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 45 días.

Artículo 73. Empleo.

1. Se garantiza, durante la vigencia del presente Convenio, es decir, hasta el 31.12.12, 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.

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 74. 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% 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 Intercentros de Seguridad y Salud, estará formado según lo recogido en el artículo 53.

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

Artículo 75. Ordenanza de trabajo.

De la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria de Producción, Transporte y Distribución de Gas ciudad y Gas natural, aprobada por Orden Ministerial de 31 de enero de 1.970, se entiende reproducido en el presente artículo el Capítulo IX, Secciones segunda, tercera y cuarta, reguladoras de faltas, sanciones, norma y procedimiento.

Artículo 76. Contratación a tiempo parcial.

En aplicación de la legislación vigente, se analizará la utilización del contrato a tiempo parcial en aquellos supuestos en los que organizativamente sea posible.

Artículo 77. Incorporación del personal al plan de pensiones de Enagás.

Para ser Partícipe del Plan de Pensiones se requiere la condición previa de empleado del promotor con, al menos, dos años de antigüedad en la Empresa, efectiva o reconocida por proceder de otra Empresa del Grupo Repsol o del Grupo Gas Natural.

Disposición adicional primera.

Se declara vigente el Acuerdo suscrito el 30 de noviembre de 2001, entre la Dirección de Enagas, S.A. y la Representación Legal de los Trabajadores para la supresión del servicio de comedor de Planta de Cartagena.

Disposición adicional segunda.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 42 de la norma convencional, procederá a desarrollar las acciones que se estimen pertinentes para reducir de forma progresiva el número de horas extraordinarias, recurriendo, incluso, a la incorporación de nuevos trabajadores por cualesquiera de las modalidades de contratación vigentes.

Cualquier medida que pueda tomar en este sentido, se pondrá en conocimiento de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio a la que se refiere su artículo 74.

Anexo 1. 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 N. Básico

Servicios auxiliares:

Niveles entrada 20 19 18 17

Años permanencia 1 2 2

Especialistas Técnicos General:

Niveles entrada 18 17 16 15 14 13

Años permanencia 1 1 1 1 1

Especialistas técnicos mandos intermedios:

Niveles entrada 16 15 14 13 12 11

Años permanencia 1 1 1 1 1

Administrativo e informático general:

Niveles entrada 19 18 17 16 15

Años permanencia 1 1 2 1

Administrativo e informático técnico ayudante:

Niveles entrada 17 16 15 14 13

Años permanencia 1 1 2 1

Técnico general:

Niveles entrada	13 12 11 10	9
Años permanencia	1 1 2 1	
Técnico alta cualificación:		
Niveles entrada	10 9 8 7	6
Años permanencia	1 1 2 1	

Anexo 2. Escala retributiva para 2009 (XV Convenio Colectivo).

Fecha de efectividad desde 1 de enero de 2009 (0,80% sobre salario 2008).



Anexo 3. Normativa sobre suplidos por viajes y desplazamientos.

A. Gastos de viaje.

1. A los trabajadores que, por razones de servicio o cursos de formación, tengan que viajar por el territorio nacional, les será de aplicación el siguiente régimen:

a) Desplazamientos con pernocta fuera del municipio del domicilio habitual:

Viaje por territorio nacional

Años 2009 a 2012

Alojamiento.

Hoteles de 3 estrellas con desayuno estándar reservados y pagados por la Empresa.

Manutención.

Comida: 16,53 €.
Cena: 16,53 €.

Kilometraje.

Kilómetro: 0,16 € hasta la fecha de firma del XV Convenio Colectivo y 0,17 € desde la fecha de firma del XV Convenio Colectivo.

b) Desplazamientos sin pernocta fuera del domicilio habitual:

Viaje por territorio nacional

Años 2009 a 2012

Manutención.

Desayuno: 3,31 €.
Comida: 11,42 €.
Cena: 11,42 €.

Kilometraje.

Kilómetro: 0,16 € hasta la fecha de firma del XV Convenio Colectivo y 0,17 € desde la fecha de firma del XV Convenio Colectivo.

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 los gastos de viaje.

2.1 Si se pernocta fuera de la residencia habitual se reservará el alojamiento 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 10 horas: Desayuno.

Regreso después de las 14 horas: Desayuno y almuerzo.

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

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

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

2.5 Para los profesionales de M.O. y C. del Gasoducto, 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 Gastos de Viaje del apartado A), pero no percibirá el complemento establecido en el artículo 16.3.

2.6 En el supuesto de que el desplazamiento se produzca con orden de viaje superior a dos meses, el trabajador percibirá además de lo estipulado en el apartado 1.a), el importe del billete de ida y vuelta (en transporte terrestre), a la localidad de ubicación de su centro de trabajo, o el importe de los kilómetros con un máximo de 800 km. por cada fin de semana, en el caso de utilización de vehículo propio. Si, excepcionalmente, el hotel no administrase el servicio de desayuno, el empleado percibiría la cantidad prevista para este concepto en los supuestos de desplazamientos sin pernocta.

Excepcionalmente, cuando no sea posible reservar un hotel en la zona donde se vaya a residir, se admitirá el alquiler de vivienda por el coste real, hasta el importe máximo de 901,52 euros./mes (incluido desayuno); en estos supuestos será preciso justificar el coste real del alquiler de la vivienda, mediante el recibo de pago correspondiente.

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 45,60

euros diarios, según el siguiente desglose:

Comida: 22,84 euros.

Cena: 22,84 euros.

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

C) Gastos de viaje. Los viajes en comisión de servicio al extranjero, 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 11 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 4 horas, se utilizará la clase preferente (c).

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

3. Justificación de los gastos de viaje.

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

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

justificarse documentalmente.

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

Anexo 4. Condiciones generales de los anticipos, préstamos y créditos.

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

1. Ámbito de Aplicación.

a) Podrán ser beneficiarios todo el personal de plantilla fija de ENAGAS. 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 esté 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.

2. 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 Enagas, S.A., la correspondiente petición, una vez aceptada su viabilidad por el Banco, será presentada a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa, quién autorizará la concesión de la subvención que se derive de la operación.

c) La intervención de Enagas, S.A., 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 aquélla, 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
	Años	Años	Años	Años	Años
1	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-
3	-	-	1	1	1
4	-	-	1	3	3
5	-	-	1	3	12

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 núm.3 en el primer año de la concesión del crédito hipotecario.

3. Garantías.

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

b) Si en el futuro, Enagas, S.A., aumentara los años máximos de subvención en el caso del crédito personal, dicho beneficio se hará extensivo a los créditos que en ese momento estén pendientes de amortización.

Anexo 5.



Anexo 6. Normativa de funcionamiento del comité intercentros de seguridad y salud.

Secretario.

Son funciones del secretario:

Convocar a los miembros del Comité para las reuniones ordinarias y extraordinarias.

Elaborar el orden del día de las reuniones conforme a los temas propuestos por los miembros del Comité y los temas pendientes que se fijen en el Acta de la reunión anterior.

Elaborar las Actas de las reuniones del Comité.

Archivar y custodiar la información y Actas generadas por el mismo.

Y aquellas otras que expresamente le encomiende el Comité.

Periodicidad de las reuniones: Las reuniones ordinarias se celebrarán la segunda semana de cada mes.

Las reuniones extraordinarias se celebrarán cuando lo solicite formalmente al secretario una tercera parte de los miembros del Comité, cuando razones de extrema urgencia así lo aconsejen.

Sistemática de las reuniones: La convocatoria para las reuniones deberá obrar en poder de los miembros del Comité con una antelación de, al menos, tres días hábiles y contendrá, como mínimo, fecha y hora de la reunión, el orden del día de la misma y la información que de los asuntos del mismo vaya a aportarse.

El orden del día se elaborará con:

1. Los temas pendientes que así se fijen en el Acta de la reunión anterior.
2. Los temas que propongan los vocales del Comité, propuesta que habrá de hacerse del modo más detallado posible y aportando cuanta documentación obre en su poder.
3. Se incluirá un apartado de varios para enunciar, y si es posible tratar, aquellos temas que surjan con posterioridad a la confección del orden del día.

Horarios: Las reuniones comenzarán a las 10,00 horas no pudiendo exceder de las 14,00 horas, salvo casos excepcionales que aconsejen su prolongación, a tal fin, si el orden del día incluyese un amplio número de asuntos, el Comité determinará aquellos que han de tratarse de forma prioritaria y aquellos cuyo tratamiento pueda posponerse hasta la siguiente reunión.

Actas: Debatido cada punto del orden del día, se efectuará la redacción del mismo que habrá de figurar en el Acta.

Las Actas se firmarán, siempre que sea posible, al término de cada reunión, o al inicio de la reunión siguiente, por un representante de la Dirección, un representante de los Sindicatos y el Secretario.

Anexo 7.

A continuación se reproducen las tablas contenidas en el anexo 1 del anterior X Convenio Colectivo en virtud del cual se implantó el Nuevo Sistema de Clasificación y Desarrollo Profesional.

Sistema de clasificación profesional (Adscripción Genérica al nuevo sistema).



Nuevo sistema:

Grupo profesional: Servicios auxiliares (subalternos).

Banda retributiva: Servicios auxiliares.

Sistema anterior:

Categorías:

Especialista Servicios Auxiliares: (Grados f 08 a f 15).

Conductor: (Grados f 08 a f 15).

Ordenanza: (Grados g 09 a g 15).

Operador Servicios Auxiliares: (Grados g 09 a g 15).

Peón: (Grados g 09 a g 15).

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
Cocinero	g

Nuevo sistema:

Grupo profesional: Especialista técnico.

Banda retributiva: General.

Pertencen 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 d 06 a d 13).

Operador: (Grados d 06 a d 13).

Ayudante Jefe Turno o Taller: (Grados d 06 a d 13).

Analista Laboratorio: (Grados d 06 a d 13).

Puestos de trabajo	Nivel puesto
Operador Área 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 C.P.C.	d
Técnico Control de Cargamentos	d

Nuevo sistema:

Grupo profesional: Especialista técnico.

Banda retributiva: Mando intermedio.

Pertenece 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: (Grados b 03 a b 09).

Jefe Turno o Taller 2: (Grados c 04 a c 11).

Maestro: (Grados c 04 a c 11).

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

Nuevo sistema:

Grupo profesional: Administrativo-Informático.

Banda retributiva: General.

Pertencen 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 e 07 a e 14).

Auxiliar Administrativo: (Grados f 08 a f 15).

Operador Informática: (Grados e 07 a e 14).

Delineante: (Grados d 06 a d 13).

Esp. Servicios Auxiliares: (Grados e 07 a e 14).

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

Nuevo sistema:

Grupo profesional: Administrativo-Informático

Banda retributiva: Técnico Ayudante.

Pertenece 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 administrativa sobre el personal del mismo o distinto grupo profesional, en las diferentes áreas funcionales de la Empresa.

Sistema anterior:

Categorías:

Jefe Administrativo: (Grados c 04 a c 11).

Jefe de Negociado: (Grados d 06 a d 13).

Analista de Informática: (Grados c 04 a c 11).

Programador: (Grados d 06 a d 13).

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
Secretario 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

Nuevo sistema:

Grupo profesional: Técnico.

Banda retributiva: General.

Pertenece 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 técnica y de apoyo de importancia para la Empresa en las diferentes áreas funcionales de la misma.

Sistema anterior:

Categorías:

Técnico Superior 2: (Grados c 04 a c 11).

Técnico Superior 3: (Grados d 06 a d 13).

Técnico Medio 2: (Grados c 04 a c 11).

Técnico Medio 3: (Grados d 06 a d 13).

Puestos de trabajo	Nivel puesto
Tco. Precios y Tarifas	c
Informática I + D	c
Tco. Protoc. y Contrastación	c
Inmovilizado y Terceros	c
Tco. Asuntos Laborales	c
Tco. Estación Compresión	c
Abogado Expropiaciones	c
Jefe Centro Documentación	c
Tco. Aprovisionamientos	c

Tco. Cromatografía	c
Tco. Gestión Repuestos	c
Estación Compresión1Tco. Mant	c
Tco. Sistema Contable	c
Tco. Análisis Comerciales	c
Tco. Centro Información	c
Tco. Moneda Extranjera	c
Tco. Presupuestos Energéticos	c
Técnico Contratación	c
Técnico de Red	c
Tco. Seguridad	c
Técnico Radio	c
Técnico Especialista	c
Especial. Instalac. de Tubería	c
Tco. Mantenimiento Planta (HU)	c
Técnico Control Proyectos	c
Analista Programador Técnico	c
Control Expropiaciones	c
Tco. Puestas en Marcha	c
Tco. Valoraciones	c
Tco. Montaje Telemática	c
Técnico Medición	c
Agente de Campo	d
Analista Mercado	d
Tco. AYTE. Control Proyectos	d
Tco. Medios Comunicación	c
J. Servicio Médico	c
Tco. Proyectos (Ing. Proyectos)	c
Laboratorio I+D	c
Tco. Formación	c
Abogado	c
Analista Funcional	c
Médico de Empresa	c
Tco. Calidad	c
Tco. de Estudios	c
Tco. Logística	c
Tco. Selección	c
Tco. Análisis y Simulación	c
Tco. Asistencia Técnica	c
Tco. Contr. y Gest. Clientes	c
Tco. Normas y Consolidación	c
Tco. Soporte Logístico	c

Técnico de Obra	c
Serv. Esp. Marketing	c
Delegado Skikda/Arzew	c
J. Servicio C.P.C.	c
Analista?Programador	c
Operación y Mantenimiento I+D	c
Tco. Comunicaciones Zona	c
Tco. Programación Proyectos	c
Ayde. Jefe Proyectos	c
Tco. Administración Sistemas	c
Auxiliar Construcción	c
Tco. Mantenimiento Sede Central	c
Técnico Inspección	c
Supervisor Obra	d
Técnico Prácticas	d
A.T.S.	d
Técnico de Trazados	d

Nuevo sistema:

Grupo profesional: Técnico.

Banda retributiva: Alta cualificación.

Pertenece 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 a 01 a a 07).

Técnico Titulado Superior 1: (Grados b 03 a b 09).

Técnico Titulado Medio Principal: (Grados a 01 a a 07).

Técnico Titulado Medio 1: (Grados b 03 a b 09).

Puestos de trabajo

Nivel puesto

Asesor Jurídico	a
Descentralización Admva.	a
Jefe Construcción	a
Serv. Técnicos Producción	a
Tco. Pral. 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 Área Mantenimiento	a
Responsable Compras Metr.	a
Tco. Pral. Compras	a
T. Pral. Permisos y Expropiac.	a
Coord. Tco. Proy. Magreb	a
Ing. Pral. Proyectos	a
Nuevas Instalaciones	a
Tco. Pral. Cont. Proyectos	a
Gestión Proyectos	a
Tco. Coordinación Comercial	a
Ingen. Coord. Proyectos	a
C. P. C.	a
Estudios Mercado	a
Tco. Pral. Inspección y Calidad	a
Puestas en Marcha	a
Servicios Apoyo Mantenimiento	a
Seguridad	a
Precios y Tarifas	a
J. Equipo Comercial	b
Planificación y Control	b
Tco. Especialista	b
Ing. Proyecto (Residente)	b
Administración Personal	b
Mec. y Obra Civil1Tco. Mant	b
Admon. y Control Económico	b
Asistencia Técnica	b
Facturación y Admon. Clientes	b
Análisis Empresas	b
Expedientes Admvos.	b
Estudios	b
Ing. Proyectos Planta	b
Tco. Financiero	b

Tco. Coordinación Comercial	b
Técnico Control Proyectos	b
Servicios Generales	b
Balances y Resultados	b
Tco. Calidad e Inspección	b
Edificios e Instalaciones	b
Tco. Métodos y Programas	b
Planific. y Control Mantenimiento	b
Promoción G. N.	b
Técnico Comercial	b
Acometidas y Proyectos Menores	b
Análisis y Simulación	b
Tco. Logística, Sumin. y Servicios	b
Análisis y Programación Tca.	b
Investigador	b
J. Centro Mantenimiento	b
Análisis y Estudios	b
Tco. Comunicaciones	b
Impuestos	b
Jefe de Obra	b
Tco. Suministro de Gas	b
J. Proyecto Informático	b
Instalaciones en Servicio	b
Organización y Métodos	b
Control Patrimonial y Normas	b
Medición Industrial	b
J. Laboratorio Barna	b