

**25703 RESOLUCION de 3 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio colectivo para el personal laboral de la Dirección General de Centros de la Consejería de Emigración y Acción Social de la Junta de Extremadura.**

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Dirección General de Centros, de la Consejería de Emigración y Acción Social de la Junta de Extremadura, suscrito el día 3 de septiembre de 1985, por la representación del Organismo y Comité de Empresa y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo, con notificación de ello a la comisión negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 10.3 de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, en aplicación del Convenio de referencia.

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

Madrid, 3 de diciembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DEL PERSONAL LABORAL DE LA DIRECCION GENERAL DE CENTROS**

CONSEJERIA DE EMIGRACION Y ACCION SOCIAL  
JUNTA DE EXTREMADURA

PREAMBULO.- El presente Convenio se concierne entre la Dirección General de Centros de la Consejería de Emigración y Acción Social de la Junta de Extremadura y, miembros de los Comités de Empresa de Badajoz y Cáceres.

**CAPITULO I**

**Disposiciones Generales**

Artículo 1º.- Ambito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo, regulará las relaciones de carácter jurídico-laboral entre la Junta de Extremadura y los trabajadores que prestan sus servicios en los Centros dependientes de la Dirección General de Centros de la Consejería de Emigración y Acción Social.

Artículo 2º.- Vigencia.

Este Convenio entrará en vigor al siguiente día de su publicación en el B.O.E. La duración del mismo se fija en dos años a partir del 1 de Enero de 1985, obligándose a reunir las partes para la nueva negociación dentro de los 20 días siguientes a la publicación en el B.O.E. de la Ley de Presupuestos del Ejercicio corriente.

Todos los efectos económicos se retrotraeran al 1 de Enero de 1985.

Las partes acuerdan renegociar la Tabla salarial que ha de aplicarse durante 1986, para lo cual se abrirá una negociación conforme al párrafo primero de este artículo.

Artículo 3º.- Condiciones más beneficiosas.

Todos los derechos adquiridos por los trabajadores a la entrada en vigor del presente Convenio, serán respetados en su integridad.

Artículo 4º.- Comisión de Interpretación y vigilancia.

Como órgano de aplicación y cumplimiento del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria dentro de los quince días

siguientes a la publicación en el B.O.E. del texto de Convenio. Dicha Comisión, constará de cuatro miembros por cada una de las partes. Las funciones de esta Comisión serán:

- A) Interpretación de las cláusulas del Convenio en su totalidad.
- B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición razonada de una de las partes.

La Comisión Paritaria elaborará sus normas de funcionamiento en la reunión de su constitución.

**CAPITULO II**

**Clasificación de personal**

Artículo 5º.-

Personal fijo.- Es el contratado sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración.

Personal interino.- Es el que se contrata para sustituir al personal fijo durante las ausencias de éste; procedente de permisos y vacaciones, incapacidad laboral transitoria, excedencia especial y cualquier otra causa que obligue a la Junta de Extremadura a reservar una plaza al ausente.

El cese de personal interino, tendrá lugar sin necesidad de preaviso, y sin derecho a indemnización alguna cuando se reintegre al titular a quien sustituye.

Desaparecida la causa que motivó la interinidad, por concurrir la circunstancia expuesta en el párrafo anterior o porque se extinguiera el contrato de trabajo del titular sustituido, el interino causará baja igualmente en la Consejería sin derecho a indemnización alguna.

Personal temporal.- es el que se contrata por necesidades del servicio sobre vacantes existentes por un tiempo de seis meses hasta tanto se provea de personal fijo.

Artículo 6º.- Niveles retributivos y categorías profesionales.

Por su categoría profesional y niveles retributivos el personal afectado por este Convenio se clasifica en:

- A) Directores
- B) Técnicos
- C) Administrativos
- D) Subalternos
- E) Oficios Auxiliares

<u>Titulados superiores</u>	<u>Nivel retributivo</u>
- Director E. Estudio	1-A
- Director C. Menores	1-A
- Director H. Escolar	1-A
- Director R. Ancianos	1-A
- Médico	1-B
- Director Profesional	1-B
- Profesor Grado Superior	1-B
<u>Grado Medio</u>	
- Director Guard. Inf.	2-A
- Director Club Ancianos	2-A
- Director Comedor	2-B
- Practicantes, A.T.S	2-C
- Profesor E.G.B.	2-C
- Educadores	2-C
- Profesor Educ. Física Deportes	2-C
<u>F.P. 2º o C.O.U.</u>	
- Administrador o Ofc. Administrativo	3-A
- Maestro Taller	3-A
- Cocinero	3-B
<u>F.P. 1º o Graduado Escolar</u>	
- Gobernanta o Encargada	3-B
- Oficial Mantenimiento	3-B

<u>F.P. 1º e Graduado Escolar</u>	<u>Nivel retributivo</u>
- Aux. Enfermera	3-C
- Aux. Pecuicultura	3-C
- Aux. Administrativo	3-C
<u>Certificado de Estudios Primarios</u>	
- Cocinero/a (Peones especializados)	4
- Costurera/o ( " " )	4
- Mantenimiento ( " " )	4
- Conserje ( " " )	4
- Limpieza	5
- Serenos	5

**Artículo 7º.- Definición de funciones.**

Las funciones a desempeñar por el personal afectado por este Convenio, son las que figuran especificadas en el Anexo/ I del Convenio de 1.984.

**CAPITULO III**

**Ingresos, ascensos, escalafones y plantillas**

**Artículo 8º.- Publicidad de las vacantes.**

Todos los puestos de trabajo, tanto de nueva creación como aquellos que se produzcan por quedar vacantes, serán publicados conforme a las bases que se estipulan, para cada uno de los sistemas previstos en el Artº 9, en la totalidad de los Centros de la Consejería; dándose comunicación a los representantes de los trabajadores.

Las convocatorias habrán de fijar como mínimo un plazo de veinte días hábiles para la presentación de documentación.

**Artículo 9º.- Sistema de Cobertura**

La cobertura por personal fijo de las vacantes de la plantilla, habrán de proveerse por los sistemas siguientes:

Las convocatorias serán realizadas por la Consejería de Presidencia y Trabajo bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Necesariamente formarán parte del órgano seleccionador dos trabajadores designados por los representantes legales de los mismos.

**1º.- Concurso de traslado.-** Cuando la plaza vacante sea solicitada por un trabajador de la misma categoría, le será adjudicada. Caso de ser varios los solicitantes, se ponderará su antigüedad y titulación respectiva de acuerdo con el siguiente baremo:

- Antigüedad: 1 punto por cada año de servicio sin que exceda de 5
  - Titulación: Titulación exigida ..... 3 puntos
- Por cursos y actividades realizadas relacionadas con la plaza solicitada hasta un máximo de....2 p.
- |                    |                                    |
|--------------------|------------------------------------|
| Cursos<br>Cursillo | Menor de 6 h. .... 0,10 p.         |
|                    | Mayor de 6 h. .... 0,25 p.         |
|                    | Mayor de 12 h. .... 0,50 p.        |
|                    | 0. Activ.(Congresos, etc.) 0,50 p. |

Estos traslados dan lugar a la obligación de permanecer el trabajador seis meses como mínimo en el destino concedido, sin perjuicio de su posible promoción profesional.

**2º.- Reingreso de excedentes.-** Los excedentes voluntarios, podrán reingresar al servicio activo. El reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría y centro de origen. Si esto no se diera, el trabajador podrá optar a vacantes de su categoría en distinto Centro o de categoría inferior con el sueldo correspondiente a ella, hasta que se produzca vacante de su misma categoría.

**3º.- Concurso de ascenso.-** Cuando la vacante no se cubriese por el procedimiento anterior, la Junta de Extremadura pro-

cederá a seleccionar el personal más idóneo de entre las solicitudes presentadas al concurso que se convoque con arreglo a los criterios de antigüedad, titulación y capacidad.

4º.- Contratación libre.- Cuando la vacante no se cubriese por ninguno de los sistemas anteriores, anualmente, la Junta de Extremadura, dispondrá la celebración de la correspondiente convocatoria pública.

**Artículo 10.- Contratación y periodo de prueba.**

a) La edad mínima de admisión se fija en los 16 años. La contratación se realizará por la Consejería de Emigración y Acción Social.

Obligatoriamente, y con la antelación necesaria a su admisión, los aspirantes deberán aportar la documentación exigida y someterse a la normativa aplicable en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Salud Pública.

b) El periodo de prueba será variable según la índole del puesto a cubrir, y en ningún momento podrá exceder del tiempo fijado a continuación:

- Personal Técnico Superior: Tres meses.
- Personal Técnico Medio: Dos meses.
- Personal Profesional: Un mes.
- Personal Servicios Generales: Quince días.

**Artículo 11º.- Plantilla de Personal.**

La Secretaría General Técnica de la Consejería, hará públicas anualmente las plantillas del personal laboral fijo referidos al 31 de Diciembre de cada año, dándose a conocer dentro del trimestre siguiente a dicha fecha, a los representantes legales de los trabajadores y exponiéndola en los Tablonés de anuncios de cada Centro.

Esta plantilla expresará la categoría profesional y la antigüedad. El personal disconforme con los datos publicados podrá reclamar contra ella, dentro de los treinta días siguientes a su publicación.

**CAPITULO IV**

**Jornada de trabajo, horario y vacaciones**

**Artículo 12.- Horas de trabajo.**

- 1.- El número de horas de trabajo en jornada normal para el personal comprendido en este Convenio será de 40 semanales.
- 2.- Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 20 minutos en su jornada de trabajo, computándose éste como trabajo efectivo.
- 3.- En aquellos Centros que por razones del servicio no puedan cesar en su actividad, el personal tendrá derecho a días de permiso, retribuidos, que necesariamente habrá de disfrutarse junto con las vacaciones anuales reglamentarias.

**Artículo 13.- Horario.**

La Junta de Extremadura, previo informe de los representantes de los trabajadores fijará el horario de cada Centro para cuya puesta en práctica habrá de contar con la aprobación de la autoridad competente.

**Artículo 14.- Turnos y Jornadas.**

- 1.- El personal que trabaje a régimen de turnos continuará prestando sus servicios en esa forma, salvo acuerdo entre las partes. Se procurará que el descanso semanal se disfrute durante el fin de semana.
- 2.- La jornada laboral será continuada en aquellos Centros en los que por sus características pueda llevarse a cabo. En aquellos Centros en los que por razones del servicio no se pueda, la jornada no podrá ser partida en más de dos periodos.

3.- Del 1 de Julio al 15 de Septiembre la jornada será intensiva, y finalizará como máximo a las quince horas en aquellos Centros en que lo permita el normal desenvolvimiento de los mismos.

4.- Los trabajadores que por necesidades del Centro, tengan que prestar sus servicios en festivo o domingo, tendrán como compensación un día libre por cada dos domingos o festivos trabajados, independientemente del descanso que por Ley les corresponde, estableciéndose el día de compensación aludido de común acuerdo entre las partes.

#### Artículo 15.- Vacaciones.

1.- El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a unas vacaciones anuales reglamentarias de 35 días naturales. Asimismo se disfrutará de 7 días naturales en Semana Santa y en Navidad. El personal que comience a prestar servicio en la Empresa durante el año natural, disfrutará los días de vacaciones en parte proporcional al tiempo trabajado.

2.- En aquellos Centros donde hubiera de establecerse turnos para las vacaciones, éstos se acordarán entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta la legislación vigente al efecto.

3.- En los Centros en los que por razón del tipo de residentes no puedan cesar en su actividad, la Consejería contratará obligatoriamente el personal necesario para cubrir los puestos de trabajos que estén en periodo vacacional.

#### Artículo 16.-

Las vacaciones se disfrutarán en el periodo comprendido del 1 de Julio al 30 de septiembre. Cuando dentro del citado periodo cierre algún Centro, el personal adscrito a él, disfrutará sus vacaciones anuales en esa fecha.

Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado sus vacaciones reglamentarias, se le abonará la parte correspondiente al trabajo efectuado, computándose las fracciones como mes completo. O si lo solicita se le podrá autorizar a disfrutar las fuera del periodo contemplado en el párrafo primero.

#### Artículo 17.-

En el supuesto de ausencia masiva de asistidos en los Centros, éstos mantendrán únicamente los servicios indispensables para la atención de los mismos, quedando el resto de personal franco de servicio, y estableciéndose los correspondientes turnos.

Este acuerdo se tomará entre la Dirección General de Centros de la Consejería y los representantes legales de los trabajadores.

### CAPITULO V

#### Retribuciones

#### Artículo 18.- Estructura básica

- 1.- Salario
  - 1.1. Salario base
  - 1.2. Antigüedad
- 2.- Complementos salariales
  - 2.1. Nocturnidad
- 3.- Pagas extraordinarias
- 4.- Complemento Personal Transitorio

1.1. Salario base.- Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, en función de las categorías profesionales del Convenio.

1.2. Antigüedad.- Es el incremento de retribución que el trabajador fijo de plantilla experimentará en su salario por cada tres años de servicio, consistiendo en una cantidad que se detalla en la tabla de retribuciones. Su percepción será con efecto del día primero del mes siguiente a su vencimiento.

2.1. Nocturnidad.- Es la retribución que percibe el trabajador por desempeñar su función en horario nocturno. Su devengo corresponderá siempre y cuando el servicio sea efectivamente prestado en el citado horario. En el caso de servicio parcial inferior a 4 horas, el devengo lo será en la parte proporcional que resultare.

Se consideran horas nocturnas las comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas. Su cuantía será del 25% sobre el salario.

3.- Pagas extraordinarias.- Su cuantía será igual al del salario del trabajador, y se devengarán dos en cada ejercicio económico en los meses de Junio y Diciembre.

4.- Complemento Personal Transitorio.- Bajo este concepto se acreditarán excepcionalmente cantidades que garanticen a los trabajadores los ingresos que venían percibiendo antes de la firma del presente Convenio. Dichas cantidades tendrán el carácter de observables en la proporción que en sucesivas negociaciones se acuerde por las partes.

#### Artículo 19.-

No se realizarán horas extraordinarias excepto en los casos de urgente necesidad. En este supuesto, se abonarán de acuerdo con la legislación vigente.

#### Artículo 20.- Dietas y gastos de locomoción.

1.- Los trabajadores que por necesidades del servicio y previa autorización de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal en el que se ubique el Centro de trabajo y que obligue a pernoctar fuera del domicilio, percibirá una dieta diaria de 3.900 pesetas. Si el desplazamiento obligara exclusivamente a efectuar una comida fuera del domicilio, la dieta será de 1.800 pesetas.

2.- Los días de salida y llegada darán lugar a una dieta completa cuando el desplazamiento sea superior a veinticuatro horas.

3.- Los desplazamientos, que habrán de efectuarse preferentemente en transportes públicos colectivos, serán abonados a razón de:

- Transporte público colectivo a presentación de justificantes.
  - Vehículo particular a 17 ptas/km.
- El kilómetro se computará por el correspondiente mapa oficial.

### CAPITULO VI

#### Formación del personal

#### Artículo 21.- Perfeccionamiento profesional de los trabajadores.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, los trabajadores podrán asistir a cursos de formación profesional organizados por la Junta de Extremadura o por otras entidades de acuerdo con las siguientes normas:

Primera.- Perfeccionamiento profesional organizado por la Junta de Extremadura y propuesto por la Dirección General de Centros.

En este caso, el trabajador tendrá derecho a la reducción de la jornada ordinaria de trabajo en el número de horas

necesario para la asistencia a clases, sin menoscabo de su remuneración. Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación, y ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Dirección General, concederá un permiso de formación o perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes.

Segunda.- Cursos de perfeccionamiento organizados por entidades distintas de la Junta de Extremadura.

En este caso, previa autorización del órgano competente, el trabajador podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción de jornada de trabajo indispensable, sin serua alguna de sus haberes, y si el curso hubiera de desarrollarse en régimen de plena dedicación, el trabajador tendrá derecho a la concesión de licencia por todo el tiempo de duración del curso con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes cuando el curso no exceda de quince días hábiles.

Para cursos de duración superior a quince días, el trabajador tendrá derecho a la correspondiente licencia sin retribución.

Tercera.- Cursos de perfeccionamiento sin relación directa con el trabajo habitualmente desarrollado.

En este caso, el trabajador tendrá derecho siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, a la correspondiente licencia con reserva del puesto de trabajo y a su propio cargo.

La Junta de Extremadura podrá en cualquier momento requerir al trabajador para que presente los oportunos justificantes de asistencia al curso.

#### CAPÍTULO VII

##### Traslados y cambios de puesto.

##### Artículo 22.- Traslados Forzosos.

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto que exija un cambio de localidad salvo cuando existan probadas razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y lo autoriza la autoridad laboral previo expediente tramitado al efecto. En el supuesto de existir la autorización contemplada anteriormente se procurará que el traslado cause las menores molestias posibles al trabajador. El mismo, habrá de ser informado con una antelación mínima de dos meses.

El trabajador trasladado tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje de él y de los familiares a su cargo, los traslados de muebles y enseres y a una indemnización que en ningún caso será inferior a doscientas mil pesetas.

Los trabajadores trasladados con carácter forzoso tendrán preferencia a ocupar las vacantes que se produzcan en la localidad de su origen, dentro de su categoría profesional.

En los traslados forzosos se respetaran, dentro de cada categoría profesional, atendiendo su orden, las siguientes preferencias:

- Trabajadores Minusválidos
- Mayor número de hijos a su cargo y trabajo de sus conyuges.
- Trabajadores mayores de 45 años.
- En caso de igualdad de condiciones será trasladado el de menor antigüedad en la empresa.

##### Artículo 23.-

Podrán concederse permutas entre los trabajadores, cuando concurren las circunstancias siguientes:

- a) Que desempeñen puestos de idénticas características.
- b) Que haya mutuo acuerdo entre los permutantes.

En caso de que dos o más trabajadores deseen acogerse a la permuta de su puesto de trabajo, con un tercero, tendrá preferencia aquél que, reuniendo los requisitos anteriores, ostente mayor antigüedad en el escalón.

La concesión de permuta no dará derecho al abono de gastos de viaje ni indemnización de clase alguna.

##### Artículo 24.-

Cuando por necesidades del servicio, la Junta de Extremadura destina a un trabajador a realizar trabajos de categoría superior se le retribuirá por los salarios que correspondan a esa categoría durante el periodo que lo desarrolle.

Cuando el trabajador realice dicho trabajo durante seis meses consecutivos o nueve alternos, consolidará a partir de ese momento el salario de dicha categoría, sin que ello suponga la creación de un puesto de trabajo de esa categoría.

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de inferior categoría a los de aquella para que fue contratado, salvo por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la Junta de Extremadura, en cuyo caso lo hará por el tiempo imprescindible, manteniéndose los derechos y retribución derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

#### CAPÍTULO VIII

##### Licencias y excedencias

##### Artículo 25.-

Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Veinte días por razón de matrimonio
- Siete días por enfermedad grave, intervención quirúrgica del cónyuge, padres, hijos o hermanos y familiares hasta el segundo grado de afinidad y por alumbramiento de la esposa.
- Seis días por muerte del cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- Dos días para bodas de hijos y un día para bodas de padres, hermanos, tíos y parentesco de 2º grado de consanguinidad, en caso de ser fuera de la provincia serán tres días.
- Ocho días por asuntos propios.
- Dora días para realización de exámenes.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público inexcusable.
- Por el tiempo indispensable para reconocimientos médicos de cónyuges e hijos menores de edad, caso de no existir éstos, ascendientes en primer grado. Cuando la Organización Sanitaria exija desplazamiento de la localidad, el tiempo podrá referirse a días enteros.

Para los permisos contemplados en este artículo, el trabajador lo comunicará previamente a la Dirección del Centro, y en todo caso deberán acreditarse las causas que lo motivan.

Las licencias de este artículo se entenderán referidas a días naturales. Ambas partes se comprometen a hacer una utilización no abusiva de estos permisos, e igualmente a no obstaculizar su disfrute.

##### Artículo 26.- Licencias

En caso de necesidad justificada, y siempre que las exigencias del servicio lo permitan, los trabajadores que lleven un año de servicio como mínimo, tendrán derecho a una licencia no retribuida por un plazo de hasta cuatro meses.

Podrá prorrogarse esta licencia hasta un plazo de seis meses en caso de enfermedad de padres, hijos, hermanos o cónyuge,

y para la guarda legal, siempre que el hijo que justifique la petición de licencia sea menor de un año y no lo disfrute el otro conyuge o responsable de dicha guarda, en su caso, debiendo acreditarse documentalmente ambos extremos.

#### Artículo 27.-

1.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 45 y 48 de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

b) Cumplimiento del Servicio Militar obligatorio o voluntario, o Servicio Social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del Servicio.

c) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en que será de aplicación de Excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que perciba retribuciones por el mismo, el reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluida tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

2.- La Excedencia Voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores, con al menos, un año de antigüedad al servicio de la Empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a diez, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador, si ha transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria excepto en los supuestos que se soliciten para atender al cuidado de un hijo a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos, en que el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo periodo de excedencia por un nuevo hijo, pondrá fin a su caso al que viniera disrutiendo.

3.- La Excedencia Forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

### CAPITULO IX

#### Faltas y sanciones

#### Artículo 28.- Clasificación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores afectados por este Convenio se clasificarán así:

- Leves
- Graves
- Muy graves.

#### Artículo 29.- Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

- a) De tres a siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes, sin la debida justificación.
- b) El abandono del servicio sin causa justificada, salvo que por la índole del perjuicio causado al Centro, a los asistidos, o a los compañeros, encaje en el apartado c) del artículo.
- c) Descuidos en la conservación del material de las instalaciones y la falta de aseo personal.
- d) No atender al público, a los asistidos o al personal en general con la debida corrección.

e) Discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del Centro. Si tales circunstancias produjeran escándalo notorio, podrán considerarse como faltas graves.

f) La falta de asistencia al trabajo sin justificar durante dos días en el mismo mes.

#### Artículo 30.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

- a) Más de siete días y menos de diez de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin la debida justificación. Si tuviere que relevar a un compañero, bastarán tres faltas de puntualidad para ser consideradas faltas graves.
- b) Faltar de tres a cinco días al trabajo sin justificación durante un periodo de un mes.
- c) Abandono de puesto de trabajo o falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implicase quebranto manifiesto de la disciplina o causare un perjuicio notorio al servicio.
- d) La reincidencia por falta leve dentro de un mismo trimestre y siempre que haya habido amonestación por escrito.
- e) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.
- f) La simulación de los supuestos que dan derecho a licencia o excedencia.

#### Artículo 31.- Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

- a) Fraude, abuso de confianza, el hurto, robo o complicidad tanto a los Centros de la Junta de Extremadura como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de la dependencia o durante el servicio.
- b) La embriaguez habitual o toxicomanía en el puesto de trabajo.
- c) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los compañeros, cualquiera que sea su rango, asistidos y familiares de éstos.
- d) Originar frecuentes e injustificadas riñas o pendencias graves con los compañeros de trabajo.
- e) La reincidencia en falta grave dentro de un mismo semestre.

#### Artículo 32.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas serán las siguientes:

- a) Faltas leves:
  - Amonestación verbal o escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- c) Faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días.
  - Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
  - Despido disciplinario.

#### Artículo 33.- Cancelación de las faltas.

1.- Transcurridos tres meses desde la imposición de la sanción por falta leve, ésta será cancelada siéndole notificado al trabajador.

2.- Transcurrido seis meses desde la imposición de la sanción por falta grave o muy grave, ésta será cancelada siéndole notificado al trabajador.

### CAPITULO X

#### Acción Social

#### Artículo 34.-

Los hijos del personal afectado por este convenio tendrán preferencia para acceder a los servicios prestados en los Centros de la Dirección General, estando obligados a partir del 1 de Enero de 1986 al pago de la tasa resultante de la aplicación de las tarifas en vigor.

## Artículo 35.-

Todos los trabajadores tendrán derecho a la entrega anual, dentro de los dos primeros meses del año, de un equipo de calzado y ropa de trabajo acorde con la función que desempeñan. En caso de evidente deterioro dicho equipo, le será renovado una vez más dentro del citado periodo anual.

Corresponde al Centro el mantenimiento de las ropas de trabajo.

## Artículo 36.-

En caso de baja por incapacidad laboral transitoria, la Junta de Extremadura incrementará la prestación económica de la Seguridad Social de la siguiente forma:

Hasta el 100% del salario en supuestos derivados de maternidad, accidente de trabajo, enfermedad profesional, o intervención quirúrgica, cualquiera que fuese su causa.

Con un 40% para completar el 100% en los supuestos derivados de enfermedad común y accidente no laboral durante la primera baja y hasta el décimo día inclusive de la segunda baja que se produzca en el año, excepto en el caso de recaída por enfermedad en que se llegará al 100% independientemente del número de días que dure la baja.

Con un 25% en los demás casos derivados de las contingencias de enfermedad común y accidente no laboral, por tiempo máximo de seis meses.

## Artículo 37.- Anticipos al personal.

El personal sujeto a este Convenio, podrá solicitar un anticipo de hasta cinco mensualidades, al cual será reintegrable en dos anualidades.

## Artículo 38.-

1.- En el caso de fallecimiento del trabajador, se le concederá a la viuda o viudo, o hijos o padres del mismo, si asistan a sus expensas, un auxilio de defunción consistente en 24 mensualidades más las pagas extraordinarias correspondientes.

2.- En caso de muerte o incapacidad permanente absoluta derivado de accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador o en su caso los beneficiarios que éste designe, tendrán derecho a la percepción de una indemnización, una vez sea firme la calificación de accidente laboral o enfermedad profesional, en la cuantía de 2.250.000 pesetas pagadas en una sola vez.

## Artículo 39.- Jubilaciones.

Introducción: A fin de contribuir a la realización de una política de empleo, la jubilación del personal laboral fijo, podrá efectuarse por alguno de los siguientes supuestos:

A.- Jubilación voluntaria.- El personal fijo que al cumplir la edad de 63 años tenga cubierto el periodo mínimo de cotización a la Seguridad Social, podrá jubilarse voluntariamente, con derecho a percibir de la Junta de Extremadura, hasta cumplir 65 años, la diferencia de pensión que le hubiere correspondido en el supuesto de haberse jubilado a esa edad. Percibirá además una cantidad de 5.000 pesetas por año de servicio sin que exceda en todo caso de 125.000 pesetas.

B.- Jubilación forzosa.- La Jubilación para el personal fijo de los Centros de la Junta de Extremadura, tendrá carácter forzosa al cumplir la edad de 65 años.

## Artículo 40.- Seguridad e Higiene en el Trabajo.

## Principios generales:

La Consejería de Emigración y Acción Social tiene la obligación de hacer cumplir como mínimas y necesarias en cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo las disposiciones contenidas en la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene en el Trabajo aprobada por Orden Ministerial de 9 de Marzo de

1.971 y normativa concordante, en cuantas materias fueran de pertinente aplicación en los Centros de Trabajo por razón de la actividad que en ellos se desarrolla.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consecuencia con los siguientes criterios:

a) Los trabajadores tienen el derecho y la obligación de someterse a un reconocimiento médico inicial y anual en el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo, corriendo por cuenta de la Empresa los gastos que derivan de dicho derecho, computándose en el tiempo invertido como trabajo efectivo.

b) Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

- Su generación
- Su emisión
- Su transmisión.

c) Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo, será a todos los efectos de este Convenio, considerada como enfermedad profesional.

d) Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

## 2.- Comité de Seguridad e Higiene:

a) Composición: Tres miembros por cada Dirección Territorial y tres miembros elegidos entre el personal por los comités de Empresa, por cada Dirección Territorial. Para el desempeño de su función tendrán el mismo crédito de horas que los componentes del Comité de Empresa.

## b) Funciones:

Será el órgano de vigilancia y cumplimiento de este Capítulo y tendrá un ámbito Regional.

1ª.- El Comité de Seguridad e Higiene podrá paralizar totalmente la actividad en el Centro cuando las condiciones del mismo supongan por deterioro de instalaciones u otras causas riesgo para los trabajadores o usufructuarios.

2ª.- Podrá rechazar aquellas medidas en materia de Seguridad e Higiene implantadas en el Centro que no se adecuen a la legalidad vigente, proponiendo medidas.

3ª.- Podrá promover acciones legales de denuncia por incumplimiento en materia de Seguridad e Higiene ante la autoridad pertinente.

Durante el periodo de gestación, si la trabajadora ejecutara un trabajo duro o que pueda resultar perjudicial para su salud o del futuro hijo, se llevará a cabo un cambio de puesto de trabajo a uno más adecuado a su estado, previo acuerdo de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Dentro de los treinta días siguientes a la publicación en el B.O.E. del presente convenio deberá constituirse este Comité.

## Artículo 41.-

Los trabajadores que presten sus servicios coincidiendo con la hora de comida y/o cena, tendrán derecho a una comida por día en que presten sus servicios.

El tiempo invertido en su realización se computará a los efectos de jornada laboral por un tiempo máximo de 45 minutos.

## CAPITULO XI

Derechos sindicales, Comité de Empresas y Secciones Sindicales.

## Artículo 42.-

Son nulos cualquier acto o pacto dirigido a:

- Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no a un sindicato.

- La constitución o el apoyo por parte de la Junta de Extremadura de Sección Sindical de Empresa o Sindicato mediante ayuda de cualquier tipo.

- Despedir a un trabajador, discriminarlo, sancionarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 43.-

Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo sindical de ámbito superior al de la Empresa podrán solicitar la excedencia, con reserva del puesto de trabajo, por el tiempo de duración del mandato, o pedir ausentarse del trabajo durante el tiempo estrictamente necesario para el desempeño de sus funciones.

Artículo 44.- Secciones sindicales.

Las organizaciones sindicales que obtengan el 10% o más de Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, podrán constituir secciones sindicales.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general la Empresa podrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse dentro de cada Centro de Trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo.

Artículo 45.-

Los trabajadores afiliados a un sindicato que haya obtenido en las elecciones sindicales el 10% o más de representación estarán representados por dos delegados sindicales. Estos, tendrán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, pudiendo asistir a las reuniones del Comité con voz pero sin voto.

Artículo 46.-

Las Secciones Sindicales y los Comités de Empresa deberán poner en conocimiento de la Consejería E. y A.S. las faltas que a su juicio hubieran sido cometidas por el personal al servicio de la Junta de Extremadura por incumplimiento o inaplicación de lo dispuesto en esta normativa.

Artículo 47.-

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa, Secciones Sindicales o por un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla respectiva.

La asamblea será pedida por el Comité de Empresa o por las Secciones Sindicales, que serán responsables del normal desarrollo de la misma. Debiendo comunicarse a la Consejería de Emigración y Acción Social su celebración.

Los requisitos formales se limitarán a la mera comunicación por quien convoque la asamblea, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y de las personas u organizaciones no pertenecientes al Centro que vayan a asistir a la asamblea, con antelación de cuarenta y ocho horas como mínimo; se entenderá concedido dicho permiso si transcurridas veinticuatro horas desde la petición no ha sido contestada.

Artículo 48.-

Los Comités de Empresa recibirán de la Dirección información:

- a) Semestralmente del programa de actuaciones en lo que se refiere a creación de nuevos Centros y puestos de trabajo previsibles.
- b) Sobre todo proyecto o acción administrativa que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, con carácter previo a su ejecución.

Artículo 49.-

En el curso de las reuniones informativas, y en la negociación colectiva los representantes de los trabajadores podrán estar asesorados por expertos en cada materia, que libremente designen.

Artículo 50.-

Los representantes de los trabajadores podrán formular en cualquier momento propuestas y peticiones a la Dirección.

Artículo 51.-

El Comité de Empresa es el órgano colegiado representativo del conjunto de los trabajadores que lo han elegido para la defensa de sus intereses.

Artículo 52.-

Los Comités de Empresa tendrán las siguientes funciones:

- a) Vigilancia del cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el respeto a los pactos, costumbres o usos en vigor de la Junta de Extremadura, formulando en su caso, las acciones oportunas ante los Organos y Tribunales competentes.
- b) Asimismo conocerá el Comité de los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en la Junta de Extremadura, así como de los documentos o actos relativos a la terminación de la relación laboral.
- c) Vigilará y controlará las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, constituyéndose en Comisión de Seguridad e Higiene.
- d) Conocimiento de todas las sanciones.

Artículo 53.-

Los Comités de Empresa elegirán entre sus miembros un Presidente y un Secretario, elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto legalmente, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la Empresa.

Artículo 54.-

Los Comités podrán reunirse como mínimo cada mes o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un 10% de los trabajadores representados; las reuniones de los Comités podrán realizarse en cualquiera de los Centros que tenga la Empresa, previa comunicación a la misma.

Artículo 55.-

Los representantes legales de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, disfrutará de las horas precisas de acuerdo con la hora de gestión para el ejercicio de su actividad sindical, sin más limitación que la comunicación previa y la justificación posterior. A requerimiento de los representantes sindicales se podrá acumular las horas de los distintos miembros representantes en uno o en varios de ellos sin rebasar la máxima total que estipula el Estatuto de los Trabajadores Art. 68.e., y el Art. 45 del presente Convenio.

El personal del que dependa deberá poner en conocimiento de la Dirección cualquier abuso grave que de este derecho observe, al objeto de poder adoptar las medidas oportunas y entre ellas la comunicación al Comité de Empresa y a las propias Centrales Sindicales.

Artículo 56.-

Ningún representante de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni

dentro de los dos años siguientes a su cesa, siempre que el despidido se base en actuación del trabajador en el ejercicio de su representación tanto laboral como sindical.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

En el supuesto de sanción por falta grave o muy grave se abrirá expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y la Sección Sindical a la cual represente.

Los representantes de los trabajadores no podrán ser trasladados de trabajo ni Centro en contra de su voluntad.

Artículo 57.-

Los miembros de los Comités y Secciones Sindicales dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente a los trabajadores, debiendo informar previamente a la Dirección.

En el caso que por necesidades del servicio no se pudiera realizar, la Dirección expondrá sus razones a los representantes y en el plazo de veinticuatro horas marcará el tiempo adecuado para realizar la información.

Artículo 58.-

El Comité de Empresa, las Secciones Sindicales y los Delegados de Personal podrán solicitar mediante escrito razonado, exigiendo causas graves, la rescisión de las personas que ocupan de cargo con mando directo sobre el personal, abusos de autoridad.

Contra un acuerdo expreso de la Dirección, los representantes legales podrán recurrir ante el Titular de la Consejería.

En ambos casos deberá resolverse la solicitud en el plazo de quince días; acabando este plazo se podrá recurrir a otras instancias.

Artículo 59.-

Los trabajadores que lo deseen, previa petición por escrito, podrán solicitar de la Junta de Extremadura el descuento, de su nómina mensual, de la cuota sindical. El abono de la misma se hará a la Central Sindical que el interesado indique.

Artículo 60.- Canon de negociación.

Para atender la gestión de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, se establece un canon de negociación. El mismo, será abonado por todos los trabajadores afectados por este Convenio, excepto aquellos cuya subida salarial sea cero. La cuantía del mismo es de 2.500 pesetas por trabajador las mismas se retendrán por la empresa cuando se liquiden los atrasos correspondientes.

El trabajador que no desee hacer efectivo el citado canon de negociación lo deberá comunicar a la empresa por escrito, dentro de los treinta días siguientes a la publicación del presente Convenio en el B.O.E.

La liquidación del mencionado canon de negociación se hará de acuerdo con la representación porcentual, en la mesa de negociación de las representaciones sociales firmantes del presente Convenio.

#### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA:

La desviación que pudiera producirse sobre la previsión de inflación para 1.985, será tomada en cuenta como masa global real sobre la que se aplicarán los crecimientos retributivos para 1.986.

#### DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA:

Ambas partes se comprometen a presentar, durante la revisión salarial del año 1.986, una nueva definición de funciones de todas las categorías profesionales. Al efecto se creará una Comisión compuesta por dos componentes de la Administración y dos de la parte social.

#### DISPOSICION ADICIONAL TERCERA:

Ambas partes se comprometen a tratar y fijar el calendario laboral para 1.986, a la publicación del presente Convenio.

#### DISPOSICION ADICIONAL CUARTA:

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, tendrán opción a acceder a puestos de categoría superior, aunque no se hallen en posesión de la titulación exigida en el Capítulo II, y mediante los oportunos concursos que se convoquen conforme se señala en el apartado 3º del Artículo 9º del Capítulo III.

#### DISPOSICION TRANSITORIA:

La definición de funciones de las nuevas categorías profesionales que se integran en el presente Convenio habrán de ser elaboradas por la Comisión Paritaria, creada en el Artículo 4º Capítulo I.

#### DISPOSICION FINAL:

La Consejería de Emigración y Acción Social se compromete a abonar, dentro de los treinta días siguientes a la publicación del presente Convenio en el B.O.E., a los trabajadores afectados por este Convenio los atrasos correspondientes conforme se dispone en el Artículo 2º del Capítulo I.



TAULA SALARIAL AÑO 1.985

Nivel	Categoría Profesional	Salario 1.985	C.P.T.	Salario 1.984	Importe bruto en unidades	Número de Jornales	Costo anual
1	Dtor. Res-Estad., II. Esc. y R. Ancianos	99.250.-	-	95.000.-	2.423.-	11	15.284.500.-
1	Dtor. Res. Protección Menores	99.250.-	8.615.-	103.865.-	"	3	4.530.300.-
	Profesor Grado Superior	99.250.-	-	95.000.-	"	7,3	2.751.000.-
	Médico	85.000.-	-	-	"	53	5.398.200.-
4	Dtor. Guardería Infantil	81.500.-	-	77.000.-	"	31	37.653.000.-
4	Dtor. Club Ancianos	81.500.-	-	74.000.-	"	3	3.423.000.-
5	Dtor. Conceder Infantil	75.000.-	-	65.000.-	"	2	2.100.000.-
6	Pract. enfermera A.S.	71.000.-	-	65.000.-	"	18,08	17.988.460.-
6	Prof. E.S. Maestro Taller	71.000.-	-	65.000.-	"	9	8.946.000.-
6	Prof. Ed. Física y Deportes	71.000.-	-	65.000.-	"	6	4.970.000.-
6	Educador/a	71.000.-	-	65.000.-	"	88	50.694.000.-
6	Educador/a Prot. Menores	71.000.-	21.523.-	-	"	13	16.039.100.-
	Cocinero, Gob., Of. Mantenimiento	66.000.-	-	61.200.-	1.850.-	65	80.060.000.-
7	Administ.- Ofic. Administrativo	67.000.-	-	58.200.-	"	5	4.620.000.-
9	Aux. Enfermera	60.000.-	-	53.200.-	"	40,14	33.717.600.-
9	Aux. Agricultora	60.000.-	-	53.200.-	"	109	150.760.000.-
9	Aux. Administrativo	60.000.-	-	53.200.-	"	4	3.360.000.-
10	Peón Esp. de Costura	57.250.-	-	53.200.-	"	57,43	46.030.145.-
10	Peón Esp. de Costurera	57.250.-	-	48.700.-	1.850.-	19	46.030.145.-
10	Peón Mant. Greenje, Jardín etc.	57.250.-	-	48.700.-	"	60	49.020.000.-
11	Subalternos	55.750.-	-	48.700.-	"	28	21.054.000.-
12	Personal de Limpieza	55.750.-	-	48.700.-	"	244	190.442.000.-

TOTAL..... 753.785.927.-

TOTAL..... 36.891.511.-

TOTAL COSTO ANUAL..... 750.677.432.-

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**25704** RESOLUCION de 30 de septiembre de 1985, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 937/1979, promovido por «Scott Continental, N. V.», contra acuerdo del Registro de 26 de enero de 1978.

En el recurso contencioso-administrativo número 937/1979, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Scott Continental, N. V.», contra resolución de este Registro de 26 de enero de 1978, se ha dictado, con fecha 16 de abril de 1982, por la citada Audiencia, sentencia, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por la entidad «Scott Continental, N. V.», contra la resolución del Registro de la Propiedad Industrial de fecha 26 de enero de 1978, confirmada en reposición por la de 7 de junio de 1979, por la cual fue concedida la marca número 817.985, «Waron's», con gráfico, para distinguir membretes, etiquetas, invitaciones, papel y artículos de papel y similares de la clase 16 del Nomenclador Oficial, a solicitud de la entidad «Waron's, Sociedad Anónima», y sin costas.»

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

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 30 de septiembre de 1985.-El Director general, Julio Delicado Montero-Rios.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

**25705** RESOLUCION de 4 de noviembre de 1985, de la Dirección General de la Energía, por la que se autoriza a la «Empresa Nacional del Gas, Sociedad Anónima» (ENAGAS), la construcción de las instalaciones correspondientes al eje principal del gasoducto de transporte de gas natural Burgos-Madrid, en las provincias de Segovia y Madrid.

Por Orden del Ministerio de Industria y Energía de 19 de abril de 1985, se otorgó a la «Empresa Nacional del Gas, Sociedad Anónima (ENEGAS), concesión administrativa para la conducción de gas natural a través de un gasoducto entre Burgos y Madrid, con ramales a las provincias de Palencia, Valladolid, Segovia, Guadalajara y Toledo, y para suministro de gas natural para usos industriales en diversos términos municipales de las citadas provincias.

ENEGAS solicitó, en escrito de 29 de abril de 1985, la autorización de las instalaciones para la construcción del eje