

8.º Sus miembros tendrán las horas de permisibilidad que establece el Estatuto, y el Secretario, el 50 por 100 más de horas que le correspondan, según establece el Estatuto, como mínimo.

9.º El Comité Intercentro se constituirá conforme a la siguiente escala mínima:

- Entidades de hasta 500 trabajadores: 7 miembros.
- Entidades de hasta 1.000 trabajadores: 9 miembros.
- Entidades de 1.000 trabajadores en adelante: 12 miembros.

10. Los Comités Intercentro deberán constituirse en un plazo máximo de dos meses, una vez elegido el último Comité de la respectiva Caja.

Mº DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

7147

RESOLUCION de 10 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se aprueba el Convenio Colectivo de la Empresa «Gas Madrid, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Gas Madrid, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 9 de marzo de 1981, suscrito por las representaciones de la Empresa y la de sus trabajadores con fecha 3 de marzo del año en curso; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir un ejemplar original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 10 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «GAS MADRID, SOCIEDAD ANONIMA», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito funcional del Convenio.*—En el ejercicio del derecho reconocido por la legislación vigente, los representantes de la Empresa «Gas Madrid, S. A.», y los trabajadores que en ella prestan sus servicios han negociado el presente Convenio, que queda definitivamente aprobado, para regular los derechos y obligaciones concernientes a las relaciones laborales entre la citada Empresa y los trabajadores que en ella prestan sus servicios, en la forma y con el alcance que determinan los artículos siguientes.

Art. 2.º *Ambito temporal.*—El Convenio entra en vigor el día 1 de enero de 1981 y permanece vigente hasta el 31 de diciembre de 1981, inclusive.

En todo caso, el Convenio se entenderá prorrogado por años completos si no ha sido denunciado por ninguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista para el término de su vigencia o de la de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 3.º *Ambito personal.*—El Convenio afecta de una parte a la Empresa «Gas Madrid, S. A.», y de otra, a todos los trabajadores que prestan sus servicios retribuidos por cuenta de dicha Empresa y dentro del ámbito de organización y dirección de la misma, siempre que se hallen incorporados a su plantilla el día 1 de enero de 1981 o se incorporen a ella durante el período de efectiva vigencia del Convenio, sin otra excepción que el personal de alta dirección con relación laboral de carácter especial.

Art. 4.º *Ambito territorial.*—El Convenio es aplicable en cualquier dependencia, oficina técnica o administrativa o centro de trabajo mediante los que la Empresa «Gas Madrid, Sociedad Anónima», atiende las explotaciones de gases combustibles que tiene a su cargo en las provincias de Madrid, Valladolid y Guadalajara, y en las que presten sus servicios los trabajadores a los que afecta.

Art. 5.º *Aplicación del Convenio y demás fuentes de la relación laboral.*—Los derechos y obligaciones concernientes a las relaciones laborales entre «Gas Madrid, S. A.», y los trabajadores afectados por este Convenio se regulan por el mismo y por las demás normas que le sean de aplicación. Los conflictos que puedan originarse entre los preceptos de dos o más normas se resolverán mediante la aplicación de lo que resulte más favorable para el trabajador, apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 6.º *Normas generales.*—Corresponde a la Dirección de la Empresa y a los mandos en quienes ella ha delegado, la organización, control y dirección del trabajo, según establece la legislación vigente. Dichas facultades han de ejercitarse con respeto en todo caso de los derechos reconocidos a los trabajadores.

Las condiciones de prestación del trabajo no serán alteradas sustancialmente sin haber dado a conocer previamente a los trabajadores afectados las motivaciones y condiciones en que se produciría, intentando su comprensión, asentimiento y colaboración.

Ambas partes acuerdan el acatamiento en las relaciones laborales de los principios reconocidos por la normativa vigente, así como la colaboración en cuantas mejoras de métodos o sistemas puedan implantarse para alcanzar un oportuno desarrollo tecnológico, con un rendimiento normal entendiéndose por tal el que desarrolla un trabajador medio entrenado y consciente de su responsabilidad y en condiciones de trabajo normales.

Art. 7.º *Plantilla de personal.*—La plantilla de cada unidad será la necesaria para atender normalmente el trabajo sin necesidad de recurrir a horas extraordinarias, salvo en casos de emergencia, ajustes de jornada y trabajos de carácter estacional o imprevistos, y en todo caso la necesaria y suficiente para cubrir las bajas que se produzcan de acuerdo con un nivel normal de absentismo por motivos de enfermedad y permisos ocasionales.

CAPITULO III

Ascensos y provisión de vacantes

Art. 8.º *Ascensos.*—El régimen de ascensos que se establece en el presente Convenio Colectivo responde a la necesidad de cobertura de plazas que exija el desarrollo de la organización y se fundamenta en el principio básico de la aptitud, capacidad y práctica en cada categoría profesional, y el de su idoneidad al puesto de trabajo en que las desarrolla. Tales exigencias tienen especial significación en las categorías y puestos de mando por la confianza que requiere la gestión que tienen delegada y por la responsabilidad que supone la supervisión y administración de los recursos que se les asignan.

Para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional superior desempeñará sus funciones con la máxima eficacia, se establece con carácter general un período de prueba en la nueva categoría igual al que corresponde al trabajador de nuevo ingreso. En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba señalado, quedará con su anterior categoría profesional y retribución, ocupando su anterior puesto, que, salvo reestructuración de la unidad de trabajo correspondiente, le será reservado durante el tiempo que dure el período de prueba y en consecuencia no podrá ser ocupado por otro trabajador sino a título provisional durante este período.

De no ser posible la vuelta al puesto anterior en el caso de reestructuración o análogo antes contemplado, ocupará el puesto de trabajo más semejante disponible o que pueda crearse en la citada reestructuración.

Bajo estos principios, se establece el siguiente régimen:

a) Como principio general, los ascensos se producirán previo concurso-oposición, convocado por la Empresa, entre todo el personal que en el momento de la convocatoria sea fijo en la plantilla de la misma, con categoría cuyo nivel salarial sea inferior al que corresponda a la plaza convocada, y según las demás condiciones requeridas, en cada caso.

b) No se seguirá dicho principio general, realizándose la promoción por libre designación de la Empresa, para alcanzar las categorías siguientes:

Personal técnico.—Primera y segunda categoría, Encargados de Sección, Contramaestres principales, Maestros delineantes o proyectistas, Jefes de organización, Contramaestros o Maestros.

Personal jurídico y sanitario.—Letrados, Médicos y ATS.

Personal administrativo.—Primera, segunda y tercera categoría.

Personal obrero.—Primera categoría.

Personal auxiliar y subalterno.—Primera categoría.

c) Serán automáticos, al cumplir el interesado los dieciocho años, los siguientes ascensos:

— Botones a Ordenanzas.

— Aprendices a Oficiales terceros, siempre que hayan completado su formación profesional (en caso contrario pasarán a la categoría de Peón).

A la vista de la plantilla necesaria, la Empresa confeccionará un programa de los concursos que se prevé realizar para ascenso a las distintas categorías laborales, con indicación, en cada uno de ellos, de las circunstancias que se detallan en el artículo siguiente, y este programa, previo conocimiento del Comité de Empresa antes del 31 de marzo, se hará público.

Si en el curso del año se produjesen puestos vacantes o se originasen por nueva creación, se realizarán, en iguales circunstancias, concursos complementarios.

En cualquier caso será obligatoria la realización de un curso de formación y entrenamiento, de duración adecuada a las características del puesto de trabajo y cuya práctica, interna o externa a la Empresa, tendrán lugar en el momento y forma que hagan posible la asistencia al mismo de los concursantes

que lo deseen, aunque cubiertas las necesidades y problemas que tal asistencia pudiera crear en los Servicios respectivos.

En su caso, y a petición expresa del trabajador afectado, podrá ser considerada por el Tribunal correspondiente alguna situación especial para acomodar su participación aislada en el cursillo y en el examen a tal situación.

La antigüedad en las nuevas categorías laborales resultantes de los concursos será la de la fecha de terminación de las pruebas de idoneidad.

Art. 9.º Normas para la realización de los concursos-oposición.—Para la realización de los concursos-oposición necesarios para la provisión de vacantes de las categorías reseñadas en el apartado a) del artículo 8.º se seguirán las siguientes normas:

Primera.—Las plazas se anunciarán mediante orden de servicio, estableciendo:

- Las características del puesto.
- Las condiciones económicas que correspondan a los que resulten designados.
- Los requisitos indispensables para la admisión al concurso en cada caso y plazo para presentación de la solicitud.
- Indicación de los temarios de las pruebas teóricas y prácticas de clasificación, que serán en cada caso los adecuados para verificar los conocimientos y condiciones personales necesarios para un normal desempeño del cometido característico de la plaza a cubrir.
- Las fechas previstas para la realización de las pruebas.
- En su caso, los periodos de formación y entrenamiento necesarios.
- El período de prueba.

Antes de su publicación se informará al Comité de Empresa.

Segunda.—Una vez publicado el anuncio, se constituirá el Tribunal calificador del concurso, que tendrá la siguiente composición:

Presidente designado por la Empresa.

Un Vocal perteneciente al Comité de Empresa designado por el mismo.

Dos Vocales designados uno de ellos por la Empresa entre el personal de categoría superior o igual al de la plaza objeto del concurso y otro que elegirá entre una terna presentada por el Comité de Empresa, compuesta por trabajadores del servicio, también de superior o igual categoría a la del concurso.

Será función del Tribunal la calificación de las pruebas que se realicen de acuerdo con la convocatoria y la consiguiente clasificación de los aspirantes, formulando la propuesta de designación.

En general, y salvo que el Tribunal establezca previamente otro sistema en algún caso determinado, se tendrá en cuenta que la puntuación de prueba para la calificación será la suma de las puntuaciones de los ejercicios teórico y práctico, a los que se asignarán unos valores máximos del 40 y 60 por 100 respectivamente de la puntuación máxima obtenible.

Para obtener la puntuación definitiva se tendrá en cuenta la antigüedad en la Empresa, y para ello se multiplicará la puntuación obtenida en las pruebas correspondientes por el coeficiente que se relaciona en la siguiente tabla en función de la antigüedad:

Antigüedad	Coeficiente	Antigüedad	Coeficiente
0	1	13	1,27
1	1,01	14	1,31
2	1,02	15	1,35
3	1,03	16	1,40
4	1,04	17	1,45
5	1,05	18	1,50
6	1,07	19	1,55
7	1,09	20	1,60
8	1,11	21	1,655
9	1,13	22	1,710
10	1,15	23	1,765
11	1,19	24	1,820
12	1,23	25	1,875

Por cada año más de veinticinco se sumarán 0,06.

No se aplicará el coeficiente de antigüedad a que se refiere el párrafo anterior cuando en el conjunto de las pruebas teóricas y prácticas no se haya alcanzado el nivel mínimo de puntuación que en cada caso haya establecido previamente el Tribunal.

Art. 10. Período de prueba.

1. Respecto de los trabajadores de nuevo ingreso podrá concertarse un período de prueba en la forma, durante el período y con los efectos determinados en la legislación vigente.

2. Respecto de los casos de ascenso, al incorporarse definitivamente el trabajador a su nuevo puesto de trabajo, se entiende que, por haberlo solicitado libremente, acepta cuantas condiciones económicas y laborales sean inherentes al mismo y renuncia, por tanto, a cualesquiera otras que hubiera podido disfrutar en el de procedencia. Para el período de pruebas se estará a lo establecido en el artículo 8.

CAPITULO IV

Remuneración del personal

Art. 11. Remuneración de Convenio.—El sistema de remuneración que se contiene en el presente Convenio sustituye y anula todos los ingresos que no sean los que en el mismo se señalan, cualquiera que sea su naturaleza u origen.

Por tanto, con las remuneraciones establecidas en el presente Convenio quedan absorbidas y suprimidas todas y cada una de las percepciones inherentes al Convenio anterior y las que por cualquier concepto salarial o extrasalarial haya percibido el personal hasta el fin del ejercicio 1980.

Las ventajas del régimen económico establecido y en general todas las que resulten de la aplicación del presente Convenio deberán valorarse en su conjunto, computándose sobre el período anual completo.

La remuneración total anual de cada trabajador se formará de la siguiente manera:

- Doce mensualidades del salario de Convenio.
- Aumentos periódicos por antigüedad.
- Cuatro mensualidades extraordinarias por un importe de su salario de Convenio, incrementadas en los aumentos periódicos por antigüedad.
- Participación en beneficios (con un mínimo equivalente a dos mensualidades extraordinarias por el importe de su salario de Convenio, incrementando en los aumentos periódicos por antigüedad).
- Otras percepciones fijas o variables, como pluses, horas extraordinarias, incentivos, compensaciones, prestación económica voluntaria, etc.

La remuneración salarial bruta inicial del personal para 1981 será la resultante de incrementar en un 15 por 100 el salario anual percibido en 1980, resultando la siguiente tabla:

Categoría	Salario mensual medio	Salario anual — 18 pagas
Personal técnico:		
Tercera categoría	55.678,95	1.002.185,01
Cuarta categoría	52.564,44	946.159,76
Quinta categoría	49.482,84	890.691,05
Sexta categoría	44.077,83	793.400,88
Personal administrativo:		
Subjefe administrativo	55.678,95	1.002.185,01
Oficial primero y operador ordenad.	49.482,84	890.691,05
Oficial segundo y operador máquinas contables	44.077,83	793.400,88
Auxiliar, perforista, telefonista y recepcionista	41.806,78	752.522,02
Personal auxiliar:		
Encargado	44.077,83	793.400,88
Cobrador de ventanilla	42.402,87	783.251,80
Cobrador, lector y nivelador	41.806,78	752.522,02
Cobrador y lector (jornada de treinta y seis horas semanales)	40.220,87	723.972,00
Personal subalterno:		
Encargado	44.077,83	793.400,88
Almacenero y Listero	41.806,78	752.522,02
Portero, Guarda y Sereno	41.061,66	739.109,76
Ordenanza	41.061,66	739.109,76
Mozo	41.061,66	739.109,76
Botones	36.611,94	659.014,93
	Diario medio	Anual, 545 días
Personal obrero:		
Profesionales de oficio:		
Capataz y Encargado de grupo ...	1.634,30	890.691,05
Oficial primero	1.540,67	839.661,63
Oficial segundo	1.455,79	793.400,88
Oficial tercero	1.380,78	752.522,02
Aprendiz	1.209,21	659.014,93
Especialistas prácticos:		
Capataz y Encargado de grupo ...	1.634,30	890.691,05
Especialistas de primera	1.540,67	839.661,63
Especialistas de segunda	1.455,79	793.400,88
Especialistas de tercera	1.380,78	752.522,02
Peonaje:		
Capataz de Peones	1.512,20	824.145,40
Peones	1.335,72	727.965,42
Pinches	1.209,21	659.014,93

Se entiende a efectos económicos que la categoría de cada trabajador es la que corresponde al trabajo que habitualmente desarrolla de manera efectiva, salvo cuando por necesidades del servicio se adscriba al mismo con carácter temporal a trabajos de categoría inferior, respetándose siempre, en este caso, su retribución y categoría anteriores.

Los salarios consignados en la escala salarial correspondiente se refieren a la jornada normal pactada, consignándose también por excepción los correspondientes al personal que disfrute jornada reducida de treinta y seis horas semanales. Para aquellos otros casos de jornada menor que la normal que existan o puedan producirse, los salarios señalados se reducirán proporcionalmente al número de horas trabajadas.

Los salarios del personal de las categorías primera y segunda de los grupos I (Técnicos) y III (Administrativos), así como el personal del grupo II (Jurídico y Sanitario), serán fijados libremente en vista de sus condiciones personales, cargo y demás circunstancias que en cada caso concurren.

Art. 12. Revisión de la tabla salarial.—Si el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística u Organismo oficial que pudiera sustituirle, sufriese al final del primer semestre de 1981 un incremento superior al 6,6 por 100, la tabla salarial del artículo 11 será revisada y sustituida automáticamente por la que resulte de aplicar a la misma base, constituida por el salario anual percibido en 1980, el porcentaje de incremento salarial inicial pactado (15 por 100), aumentado en el doble del exceso porcentual producido por el IPC sobre la cifra (6,6 por 100) de revisión señalada, y la nueva tabla tendrá efectos económicos retroactivos desde 1 de enero de 1981.

Art. 13. Pagas extraordinarias.—Las cuatro pagas extraordinarias y las dos de participación en beneficios se abonarán en la siguiente forma:

Pagas extraordinarias:

1.ª Con la mensualidad de febrero (proporcional al número de días trabajados desde el 1 de marzo del año anterior al 28 de febrero actual).

2.ª El día 15 de junio (proporcional al número de días trabajados desde el día 1 de enero a 30 de junio del año en curso).

3.ª Con la mensualidad de octubre (proporcional al número de días trabajados desde el 1 de noviembre del año anterior al 30 de octubre del año actual).

4.ª El día 15 de diciembre (proporcional al número de días trabajados desde el 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso).

Pagas de beneficios:

1.ª Con la mensualidad de abril (proporcional al número de días trabajados desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior. Resto participación en beneficios).

2.ª Con la mensualidad de agosto (proporcional al número de días trabajados desde el 1 de enero al 31 de diciembre. A cuenta de beneficios).

Se expresarán separadamente los conceptos correspondientes a estas pagas, cuando se abonen junto con la mensualidad.

AUMENTOS PERIODICOS

Art. 14. Complemento personal de antigüedad.—Todo el personal percibirá un complemento de antigüedad equivalente a un 3 por 100 del salario de Convenio correspondiente a su categoría por cada tres años de trabajo efectivo al servicio de la Empresa.

Para hacer efectivo este complemento se tendrá en cuenta que los trabajadores cuya actividad determinante de un nuevo trienio se cumpla en el primer semestre de cada año natural devengarán el complemento de antigüedad correspondiente, a partir del 1 de enero del año en cuestión; los que adquieran dicha antigüedad en el segundo semestre lo devengarán a partir del 1 de julio del mismo año.

Queda, en consecuencia, sustituido para todo el personal el sistema de graduar la cuantía de la percepción del complemento de antigüedad que se venía practicando por el antes descrito.

Sin embargo, se mantendrá la cuantía porcentual de la percepción por antigüedad que se haya devengado durante el segundo semestre de 1980 para aquellos trabajadores a quienes pudiera ser perjudicial la aplicación del sistema que ahora se acuerda, al que pasarán definitivamente una vez superada la situación temporal de perjuicio económico.

PARTICIPACION EN BENEFICIOS

Art. 15. Determinación.—La participación de beneficios del personal se establecerá en función del volumen de gas facturado durante el año de acuerdo con las siguientes normas:

Por cada 1 por 100 sobre el capital social repartido como dividendo activo a las acciones será destinado al personal para ser abonado en concepto de beneficios:

a) Hasta 150 millones de metros cúbicos de gas facturado en el año, 4,20 pesetas por cada 1.000 metros cúbicos.

b) Hasta 250 millones de metros cúbicos facturados, los primeros 150 millones según el apartado anterior y los comprendidos entre 150 y 250 millones a 3,15 pesetas por cada 1.000 metros cúbicos.

c) Hasta 350 millones de metros cúbicos, los primeros 250 millones de acuerdo con el apartado anterior y los comprendidos entre 250 y 350 millones a 2,10 pesetas los 1.000 metros cúbicos.

Las cifras anteriores corresponden a un gas de 4.200 Kcal. por metro cúbico en condiciones normales; para poderes caloríficos distintos del señalado se tomarán como base el volumen que resulte de multiplicar los metros cúbicos facturados por la relación entre el poder calorífico real y 4.200.

Art. 16. Percepción.—Disfrutará de la percepción por participación en beneficios todo el personal en activo en cada momento. Para fijar las asignaciones individuales se distribuirá la cifra resultante global entre los trabajadores en activo proporcionalmente al salario anual de Convenio más la antigüedad, devengados durante el año objeto de la liquidación de beneficios. En todo caso, la cantidad destinada a cada trabajador en activo alcanzará como mínimo el equivalente a dos mensualidades extraordinarias como las definidas en el artículo 11, c), del presente Convenio.

El personal que pase a situación de jubilado, a partir de este momento, percibirá en concepto de participación en beneficios dos pagas por importe, cada una de ellas de la dozava parte de su salario de Convenio incrementado en el aumento periódico por antigüedad, correspondientes ambas al periodo a que se refiere el artículo 25, con la matización en cuanto a antigüedad que en él mismo se indica.

OTRAS REMUNERACIONES

Art. 17. Incentivos.—Además de las percepciones anteriores se mantendrán aquellos sistemas de primas e incentivos que vienen percibiendo determinados grupos de trabajadores en función de las mayores tareas que realizan.

Es propósito de la Empresa, no obstante, realizar los estudios necesarios de los sistemas de incentivos para establecer su valoración exacta, procediendo, en su caso, a su reestructuración mediante métodos más adecuados (nuevos puestos de trabajo, sistemas organizativos, mecanización, etc.).

Entre tanto, recibirán el mismo tratamiento que los salarios en sus elevaciones porcentuales los siguientes:

Primas e incentivos de cobranza.

Primas e incentivos de lecturas.

Mayores tareas de instalaciones (ceses).

Se mantendrán con sus tarifas de aplicación invariables los siguientes:

Primas e incentivos por remesas a Bancos.

Primas e incentivos en proceso de datos.

Primas e incentivos por domiciliación bancaria.

Primas e incentivos de operaciones comerciales.

En consecuencia, por el concepto de reducción de incentivos se prevé la creación de 10 nuevos puestos de trabajo, como mínimo, durante el año 1981.

Art. 18. Transporte fábrica Norte.—La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores los autocares necesarios para su desplazamiento hasta fábrica Norte desde la plaza Castilla y viceversa.

No obstante, con el fin de facilitar el acceso a este último punto, los autobuses iniciarán el recorrido en la Puerta de Toledo con paradas intermedias, según necesidades, por el eje Sur-Norte de la ciudad y viceversa.

Consecuentemente la Empresa asegurará con medios propios (incluidos en esto el taxi) el transporte hasta cualquiera de los puntos de este recorrido (Puerta de Toledo-plaza Castilla), durante el horario normal de los transportes públicos, en aquellos casos en que por necesidades del servicio algún trabajador no pueda hacer uso de los autobuses de la Empresa.

En casos análogos fuera del horario normal de los transportes públicos, la Empresa asegurará el transporte hasta el domicilio de los trabajadores en igual forma que en el caso anterior.

Sin perjuicio de ello, se cifra en 115 pesetas el importe de la prestación económica voluntaria que percibirán los trabajadores de fábrica Norte por cada día de asistencia efectiva al trabajo en dicha fábrica. Esta prestación no es repercutible ni computable en ninguna otra remuneración o concepto retributivo.

Art. 19. Redondeos.—Para eludir el manejo de moneda fraccionaria inferior a una peseta, si en la cifra total devengada a fin de mes por la suma de todos los conceptos figurase fracción de peseta, ésta será completada, corriendo la diferencia a cargo de la Empresa.

Art. 20. Pagos.—El pago de toda clase de remuneraciones, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, en su caso, podrá efectuarse por la Empresa en moneda de curso legal o mediante talón, transferencia u otra modalidad de pago similar, a través de entidades de crédito, previo informe a los representantes de los trabajadores, a fin de que se pronuncie sobre los posibles inconvenientes de la modalidad de pago que la Empresa se proponga adoptar.

CAPITULO V

Prestaciones por jubilación

Art. 21. *Disposición general.*—Todo el personal de la Empresa, llegado el momento de la jubilación, y si reúne las condiciones que en el artículo 22 se indican, podrá optar por el sistema de «premio por jubilación» o bien por la «pensión complementaria de jubilación», según se pasa a detallar:

a) Premio por jubilación:

Consistirá en la percepción, por una sola vez, de una cantidad en pesetas equivalente a una dozava parte de la efectivamente percibida por el trabajador, durante el último año de trabajo en la Empresa, por los conceptos especificados en los apartados a), b), c) y d) del artículo 11 por cada cinco años de servicio en la Empresa. Si el número de años no fuera múltiplo de cinco se completará a estos efectos, hasta el inmediatamente superior que lo fuere.

b) Pensión complementaria de jubilación:

Esta pensión complementará los haberes pasivos que a los trabajadores les corresponda percibir de la Mutualidad Laboral, subsidio de vejez, Caja Nacional de Accidentes de Trabajo u otros cualesquiera que pudieran establecerse por el Estado o concertarse por la Empresa al objeto expresado, y se calculará conforme al artículo 25.

La opción a que se refiere el párrafo primero de este artículo habrá de ejercitarse dentro del período de un mes, desde que por el trabajador se conozca oficialmente la cuantía de los haberes pasivos que le correspondan de los Organismos citados en el apartado b) de este artículo y se entenderá que si no ejercita la opción de forma expresa ópta por el denominado «premio por jubilación».

Al objeto de poder atender, en su caso, las pensiones complementarias de jubilación, la Empresa estará facultada para concertar seguros complementarios a favor de los interesados, en la forma que estime más conveniente, si bien haciéndose cargo de las cuotas correspondientes.

Art. 22. *Condiciones.*—Además de las condiciones exigidas por la Mutualidad de Agua, Gas y Electricidad para la prestación de sus pensiones por concepto de jubilación, para poder disfrutar de los derechos a que se refiere el artículo anterior habrá de cumplirse también alguna de las tres siguientes:

a) Tener sesenta o más años de edad y haber alcanzado además una antigüedad mínima de cuarenta años de servicio en la Empresa.

b) Tener sesenta o más años de edad y haber alcanzado además una antigüedad de treinta años de servicio ininterrumpido en trabajo a turno total.

c) Pasar a situación de jubilación, previa solicitud, al cumplir los sesenta y cinco años de edad, y excepcionalmente a petición voluntaria del trabajador, a partir del momento en que se cumplan los sesenta y tres años, también con igualdad de derechos.

Art. 23. *Jubilación anticipada.*—La Empresa podrá también ofrecer la jubilación en las mismas condiciones previstas en este capítulo a otro personal de la misma con tal de que concurren las siguientes circunstancias:

a) Que dicho personal se hallare cotizando al Mutualismo Laboral y con derecho a jubilación.

b) Que dicho personal haya cumplido los sesenta años de edad.

c) Que circunstancias de reorganización u otras, libremente apreciadas por la Empresa, así lo aconsejaran.

El trabajador que haya sido invitado por la Empresa para su jubilación anticipada podrá libremente aceptarla o rechazarla.

Art. 24. *Jubilación retrasada.*—Todo el personal que habiendo solicitado su jubilación de acuerdo con lo señalado en el artículo 22 aceptase retrasarla por sugerencia de la Empresa, conservará íntegramente todos los derechos sobre la pensión complementaria o premio de jubilación que pudiera corresponderle en el momento en que ésta se lleve a efecto.

Art. 25. *Cálculo de la pensión complementaria de jubilación.*—Para calcular la pensión complementaria de jubilación se procederá en la siguiente forma:

a) Se partirá de las remuneraciones brutas percibidas por el trabajador en el último año de trabajo anterior al de la fecha del acuerdo de jubilación (tal cual se le denominará período regulador) por los siguientes conceptos:

— Salario de Convenio.

— Aumentos por antigüedad (a los solos efectos de este cálculo, el porcentaje de antigüedad efectivamente percibido se sustituirá por el que resulte a razón de un 1 por 100 por cada año completo de servicio activo en la Empresa).

— Cuatro pagas extraordinarias (con el matiz antes indicado para el componente antigüedad).

b) De la cifra total que resulte de aplicar lo establecido en el apartado anterior se descontarán las siguientes cantidades:

— Las cuotas de la Seguridad Social correspondientes al período regulador.

— Las percepciones brutas que al trabajador puedan corresponderle por Mutualidad Laboral, subsidio de vejez, Caja Nacional de Accidentes del Trabajo, etc., en el momento de la jubilación.

c) La diferencia entre las cifras que resulten de lo establecido en los apartados a) y b) constituirá el valor bruto de la pensión complementaria de jubilación anual, que se percibirá mensualmente por dozavas partes, una vez practicadas las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que en cada caso correspondan según las circunstancias personales del interesado.

d) Además de esta pensión complementaria, los jubilados por este sistema percibirán también al año dos pagas por participación en beneficios, en la cuantía fijada en el artículo 16, que se les harán efectivas en las mismas fechas que a los trabajadores en activo.

Art. 26. *Aumentos pensión oficial.*—Si después de la jubilación fueran incrementadas las percepciones oficiales a que se refiere el artículo anterior en su apartado b), párrafo último, la Empresa no absorberá dichos aumentos, que quedarán en beneficio de los interesados.

CAPITULO VI

Condiciones y prestaciones extrasalariales

Art. 27. *Anticipos.*—Todo el personal de la Empresa podrá solicitar anticipos por importe de dos mensualidades de su salario, reintegrables en el período máximo de doce meses.

Previa la total liquidación de un anticipo podrá concederse un segundo con el que es posible realizar de forma inmediata la liquidación del anterior, circunstancia y deseo que se hará constar en la solicitud de concesión de este segundo.

Art. 28. *Complemento por accidente o enfermedad.*—Con el fin de mejorar los medios de vida del trabajador que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad, resulte oficialmente declarada su incapacidad permanente absoluta, la Empresa complementará la indemnización legal, en la cuantía necesaria para garantizar a aquél la total retribución, por los conceptos definidos en a), b) c) y d) del artículo 11, que percibía en el momento de sufrir el accidente o causar baja por dicha enfermedad.

Art. 29. *Fallecimiento por accidente.*—Si el trabajador falleciera en accidente de trabajo, la Empresa completará igualmente la indemnización legal que corresponda a su viuda e hijos en la cuantía necesaria para garantizarles la total retribución bruta fija anual que el trabajador percibía en el momento del accidente. Dicho complemento se atribuirá a la viuda e hijos en la misma proporción que se establezca la indemnización legal y se extinguirá con ella, para la viuda, si cambia de estado, y para los hijos, cuando alcancen la edad de dieciocho años. No obstante, si la viuda no cambia de estado, la pensión complementaria atribuida a los hijos se le acumulará a la de ella al cumplir los hijos los dieciocho años.

Art. 30. *Servicio militar.*—Todo trabajador casado o soltero cabeza de familia percibirá mensualmente, durante el tiempo de permanencia efectivo normal en el servicio militar (acuartelamiento), una gratificación mensual equivalente al salario base inicial de su categoría laboral.

Aquellos trabajadores solteros que tengan que incorporarse al servicio militar, y en los que concurren circunstancias económico-familiares de notable dificultad, podrán solicitar ayuda económica a través del Comité de Empresa, y a la vista del informe y propuesta de éste la Empresa determinará si procede y en su caso la cuantía de tal ayuda.

Art. 31. *Percepción complementaria por enfermedad.*—Todo el personal de la Empresa con un año de servicio activo como mínimo devengará, en caso de enfermedad y durante un período máximo de doce meses, una percepción complementaria por enfermedad que, sumada a la concedida por el Seguro Obligatorio de Enfermedad, complete el total de sus retribuciones brutas de carácter fijo, en el momento de ser dado de baja, de acuerdo con las siguientes normas:

a) El trabajador afectado percibirá la prestación complementaria por enfermedad desde el primer día de baja, previa comprobación por los facultativos de la Empresa; desde esta fecha empezará a computarse el período de doce meses, durante el cual disfrutará de este beneficio.

b) A partir de los noventa días de la fecha de baja, ésta habrá de ser confirmada por los facultativos de la Empresa de tal suerte que, en todo caso, para poder percibir la prestación complementaria por enfermedad, será requisito indis-

pensable dicha confirmación. En el caso de que según el criterio del Médico del Seguro Obligatorio de Enfermedad, el trabajador deba continuar en situación de baja, en contra de la opinión del Médico de la Empresa, a partir del alta de este último facultativo el trabajador dejará de percibir la prestación complementaria por enfermedad.

Art. 32. Préstamos para vivienda.—Estos préstamos tienen por finalidad ayudar al personal a afrontar los gastos iniciales de adquisición de la vivienda que vaya a constituir su domicilio habitual.

Se establecen dos tipos de préstamos:

a) Un préstamo por importe total de 350.000 pesetas, que será abonado directamente por la Empresa y le será devuelto mediante la retención del 50 por 100 del importe de las pagas extraordinarias y de beneficios que haya de percibir el trabajador interesado hasta la total extinción del préstamo.

Se fija en 10 el número máximo de este tipo de préstamos que serán concedidos anualmente, sin que puedan ser acumulados para años sucesivos, caso de que en alguno no se hubiera cubierto el número máximo indicado.

b) Un préstamo por importe total de 600.000 pesetas, cuya concesión por una Entidad de crédito o financiera avalará la Empresa.

Devengará un interés del 4 por 100 a cargo del trabajador, siendo de cuenta de la Empresa el resto del interés hasta la cifra fijada en las condiciones del crédito. El plazo y periodos de devolución serán los consignados en las condiciones citadas.

Se fija en 20 anuales el número máximo de este tipo de préstamos, con iguales condiciones señaladas en cuanto a acumulación para el otro tipo.

Cualquiera de los dos tipos de créditos descritos serán concedidos por la Empresa por una sola vez a cada trabajador que lo solicite con justificación documental de su destino, y no podrán utilizarse para la adquisición en propiedad de una segunda residencia. Será previo el informe correspondiente del Comité de Empresa.

Art. 33. Bonificación consumo de gas.—A todos los trabajadores en activo, jubilados o incapacitados por enfermedad o accidente que no hagan uso del gas por carecer de instalación en su domicilio se les otorga una compensación sustitutiva de la bonificación correspondiente al consumo de gas, por vivienda unitaria familiar, en el mismo porcentaje establecido (75 por 100) y aplicado a un consumo igual a la media resultante del consumo del abono general.

Para 1981, el consumo medio por abonado se fija en 950,48 metros cúbicos y la tarifa media la de 16,59 pesetas por metro cúbico, obteniéndose en consecuencia la siguiente bonificación anual:

$$16,59 \times 950,48 \times 0,75 = 11.826,35 \text{ pesetas por año.}$$

Dichas cantidades durante 1981, se abonarán en la siguiente forma:

- Enero, 1.490 pesetas.
- Febrero, 948 pesetas.
- Restantes meses, 939 pesetas por mes.

Si durante la vigencia del presente Convenio varían las tarifas se revisará la cuantía de la bonificación para acomodarla a ellas.

Art. 34. Prestaciones por incapacidad física o psíquica.—Los trabajadores que tengan algún hijo incapacitado físico o psíquico podrán solicitar de la Empresa una ayuda económica.

La Empresa recabará informe del Comité de Empresa, que lo emitirá ateniéndose a las circunstancias económicas familiares y respecto a la asistencia o formación recibida por el incapacitado.

A la vista de tal informe y de los demás datos de que pueda disponer, la Empresa decidirá en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de otorgar la ayuda. Si se otorga, será de 7.500 pesetas mensuales.

Análogamente se establece la misma ayuda de 7.500 pesetas mensuales para los trabajadores jubilados o viudas de trabajadores, en idénticas circunstancias a las señaladas antes de los trabajadores en activo.

Las ayudas a que se refiere este artículo, una vez otorgadas, se devengarán con efectos a partir del día en que sean solicitadas.

Art. 35. Premios de natalidad y nupcialidad.—Los premios de natalidad y nupcialidad quedan establecidos, respectivamente, en 12.000 y 18.000 pesetas.

CAPÍTULO VII

Régimen de trabajo

Art. 36. Jornada laboral.—Como única responsable de la organización del trabajo, la Empresa fijará el horario más conveniente del mismo, previa autorización del Organismo laboral competente, y procurará establecerlo previo acuerdo también con la representación de los trabajadores.

Para armonizar los deseos de descanso de algunos sábados con los periodos generales de vacación reglamentaria, habida cuenta de las diversas necesidades de variada índole que a lo largo del año imponen el servicio público a prestar, la distribución de las 1.997 horas de trabajo efectivo al año (incluidas vacaciones) del personal no administrativo y las 1.930 horas por año de este último (incluido el personal técnico con trabajo en oficina exclusivamente) será la detallada a continuación para todo el año y en ella se señala tanto la jornada diaria de trabajo como los sábados concretos de vacación que disfrutará todo el personal (por mitad y alternativamente en cada unidad de trabajo) para obtener en cómputo anual el número de horas de trabajo antes señaladas.

A los efectos de vacación anual retribuida se considera día laborable cualquiera de los incluidos en este calendario con independencia del horario de su jornada.

CALENDARIO ANUAL DE VACACIONES DE SABADOS Y HORARIO

Personal administrativo y asimilados: Marqués de Cubas, fábrica Sur, Centrales Averías

Días de trabajo: + Días libres: O

Horario	Mes	Días	Turno I	Turno II
Sábados, 8 a 13 horas Resto, 8 a 15,30 horas	Enero.. ...	3	O	+
	Enero.. ...	10	+	O
	Enero.. ...	17	O	+
	Enero.. ...	24	+	O
	Enero.. ...	31	O	+
	Febrero ...	7	+	O
	Febrero ...	14	O	+
	Febrero ...	21	+	O
	Febrero ...	28	O	+
	Marzo.. ...	7	+	O
	Marzo.. ...	14	O	+
	Marzo.. ...	21	+	O
	Marzo.. ...	28	O	+
	Abril... ..	4	+	O
	Abril... ..	11	+	+
	Abril... ..	18	O	O
	Abril... ..	25	+	+
	Mayo.. ...	2	O	O
	Mayo.. ...	9	+	+
	Mayo.. ...	16	O	O
	Mayo.. ...	23	+	+
	Mayo.. ...	30	+	+
	Junio.. ...	6	+	+
	Junio.. ...	13	+	+
Junio.. ...	20	+	+	
Junio.. ...	27	+	+	
Julio... ..	4	+	+	
Julio... ..	11	+	+	
Julio... ..	18	+	+	
Julio... ..	25	—	—	
Agosto... ..	1	+	+	
Agosto... ..	8	+	+	
Agosto... ..	15	—	—	
Agosto... ..	22	+	+	
Agosto... ..	29	+	+	
Septiembre... ..	5	+	+	
Septiembre... ..	12	+	+	
Septiembre... ..	19	O	+	
Septiembre... ..	26	+	O	
Sábados, 8 a 13 horas Resto, 8 a 15,30 horas	Octubre ...	3	O	+
	Octubre ...	10	+	O
	Octubre ...	17	O	+
	Octubre ...	24	+	O
	Octubre ...	31	O	+
	Noviembre... ..	7	+	O
	Noviembre... ..	14	O	+
	Noviembre... ..	21	+	O
	Noviembre... ..	28	O	+
	Diciembre ...	5	+	O
	Diciembre ...	12	O	+
	Diciembre ...	19	+	O
Diciembre ...	26	O	O	

Personal técnico y operarios Madrid-Valladolid

Días de trabajo: + Días libres: O

Horario	Mes	Días	Turno I	Turno II
Sábados, 7,45 a 13,30 horas Resto, 7,45 a 15,30 horas	Enero.. ...	3	O	+
	Enero.. ...	10	+	O
	Enero.. ...	17	O	+
	Enero.. ...	24	+	O
	Enero.. ...	31	O	+
	Febrero ...	7	+	O
	Febrero ...	14	O	+
	Febrero ...	21	+	O
	Febrero ...	28	O	+
	Marzo... ..	7	+	O
	Marzo... ..	14	O	+
	Marzo... ..	21	+	O
Marzo... ..	28	O	+	
Sábados, 7,45 a 13,30 h. Resto, 7,45 a 14,30 h.	Abril... ..	4	+	O
	Abril... ..	11	O	+
	Abril... ..	18	O	O
	Abril... ..	25	+	O
	Mayo... ..	2	O	O
	Mayo... ..	9	O	+
	Mayo... ..	16	(+V) O	O (+V)
	Mayo... ..	23	+	O
	Mayo... ..	30	O	+
	Junio... ..	6	+	O
	Junio... ..	13	O	+
	Junio... ..	20	+	O
Junio... ..	27	O	+	
Sábados, 7,45 a 13,30 horas Resto, 7,45 a 15,30 horas	Julio... ..	4	+	O
	Julio... ..	11	O	+
	Julio... ..	18	+	O
	Julio... ..	25	-	-
	Agosto... ..	1	O	+
	Agosto... ..	8	+	O
	Agosto... ..	15	-	-
	Agosto... ..	22	O	+
	Agosto... ..	29	+	O
	Septiembre... ..	5	O	+
	Septiembre... ..	12	+	O
	Septiembre... ..	19	O	+
Septiembre... ..	26	+	O	
Sábados, 7,45 a 13,30 horas Resto, 7,45 a 15,30 horas	Octubre ...	3	O	+
	Octubre ...	10	+	O
	Octubre ...	17	O	+
	Octubre ...	24	+	O
	Octubre ...	31	O	+
	Noviembre... ..	7	+	O
	Noviembre... ..	14	O	+
	Noviembre... ..	21	+	O
	Noviembre... ..	28	O	+
	Diciembre ...	5	+	O
	Diciembre ...	12	O	+
	Diciembre ...	19	+	O
Diciembre ...	26	O	O	

La vacación general de 16 de mayo se traslada a 7 de septiembre en Valladolid.

Cuando por exigencias técnicas en los puestos de trabajo sea aconsejable e incluso ineludible la adopción de una jornada continuada de ocho horas, el tiempo efectivo de trabajo se procurará ajustar al tiempo medio normal por cómputo mensual con los correspondientes descansos, y el exceso de horas que resultasen se considerarán como extraordinarias y se abonarán como tales en forma análoga a como se ha venido practicando.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de cuanto se establece en el artículo siguiente.

Art. 37. Horas extraordinarias.—Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir el normal rendimiento durante la jornada ordinaria de trabajo y, consecuentemente, sólo en casos especiales se realizarán horas extraordinarias a iniciativa de la Empresa y libre aceptación por el trabajador.

No obstante, teniendo en cuenta el carácter público de los servicios encomendados a la Empresa, se considera como de

Personal administrativo y asimilados Fábrica Norte y Valladolid

Días de trabajo: + Días libres: O

Horario	Mes	Días	Turno I	Turno II
Sábados, 7,45 a 13,30 horas Resto, 7,45 a 15,30 horas	Enero.. ...	3	O	+
	Enero.. ...	10	+	O
	Enero.. ...	17	O	+
	Enero.. ...	24	+	O
	Enero.. ...	31	O	+
	Febrero ...	7	+	O
	Febrero ...	14	O	+
	Febrero ...	21	+	O
	Febrero ...	28	O	+
	Marzo... ..	7	+	O
	Marzo... ..	14	O	+
	Marzo... ..	21	+	O
Marzo... ..	28	O	+	
Sábados, 7,45 a 13,30 h. Resto, 7,45 a 14,30 h. De 15 de junio a 14 de septiembre, inclusive	Abril... ..	4	+	O
	Abril... ..	11	O	+
	Abril... ..	18	O	O
	Abril... ..	25	+	O
	Mayo... ..	2	O	O
	Mayo... ..	9	O	+
	Mayo... ..	16	(+V) O	O (+V)
	Mayo... ..	23	+	O
	Mayo... ..	30	O	+
	Junio... ..	6	+	O
	Junio... ..	13	O	+
	Junio... ..	20	+	O
Junio... ..	27	O	+	
Sábados, 7,45 a 13,30 h. Resto, 7,45 a 15,30 horas	Julio... ..	4	+	O
	Julio... ..	11	O	+
	Julio... ..	18	+	O
	Julio... ..	25	-	-
	Agosto... ..	1	O	+
	Agosto... ..	8	+	O
	Agosto... ..	15	-	-
	Agosto... ..	22	O	+
	Agosto... ..	29	+	O
	Septiembre... ..	5	O	+
	Septiembre... ..	12	+	O
	Septiembre... ..	19	O	+
Septiembre... ..	26	+	O	
Sábados, 7,45 a 13,30 horas Resto, 7,45 a 15,30 horas	Octubre ...	3	O	+
	Octubre ...	10	+	O
	Octubre ...	17	O	+
	Octubre ...	24	+	O
	Octubre ...	31	O	+
	Noviembre... ..	7	+	O
	Noviembre... ..	14	O	+
	Noviembre... ..	21	+	O
	Noviembre... ..	28	O	+
	Diciembre ...	5	+	O
	Diciembre ...	12	O	+
	Diciembre ...	19	+	O
Diciembre ...	26	O	O	

La vacación general de 16 de mayo se traslada a 7 de septiembre en Valladolid.

inexcusable cumplimiento la realización de esas horas en los casos siguientes, sin perjuicio de su indemnización de acuerdo con las disposiciones sobre horas extraordinarias:

- Reparar siniestros, accidentes y averías.
- Prevenir los mismos y cualquier otra incidencia que:

a) Reduzca o ponga en riesgo inminente de reducción la seguridad del personal, de las instalaciones o de terceros.

b) Origine perturbaciones graves en el proceso productivo o determine un corte de suministro que no puedan ser atendidos por los equipos de mantenimiento o averías que se encuentran prestando servicio.

Actividades de puesta en marcha de instalaciones, descarte— Actividades de puesta en marcha de instalaciones, descarte turno.

En cualquiera de los casos antes señalados los trabajadores afectados serán informados con la máxima antelación posible. Es política de la Empresa suministrar las demarcadas horas

extraordinarias habituales en la medida que lo posibiliten las características técnicas de los distintos puestos de trabajo, la cuantía unitaria de las realizadas en cada uno, estacionalidad de actividad, etc., que serán sustituidas por nuevos puestos de trabajo siempre que se obtenga la plena ocupación de la jornada diaria y semanal para cada uno de ellos, utilizando de ser preciso varios puestos de trabajo similar en la jornada que proceda, si ello fuera necesario, previa información a los representantes de los trabajadores.

Se prevé, en consecuencia, la creación aproximada de 21 nuevos puestos de trabajo por este concepto, durante el año 1981, que serán efectivos a lo largo del mismo, al ritmo que permitan las operaciones de selección, preparación y adaptación a cada puesto de trabajo del nuevo personal.

Art. 38. Asistencia y puntualidad.—Como consecuencia de los deberes básicos de los trabajadores, la Empresa interpretará y vigilará el cumplimiento de las normas de asistencia, permisos y puntualidad en las entradas y salidas del trabajo, mediante los controles y medidas que estime más idóneos, intentando previamente el acuerdo con los representantes de los trabajadores.

De no llegarse a él, la Empresa podrá actuar en la forma prevista por la legislación vigente.

Únicamente se admitirá la tolerancia prevista en la Ordenanza de Trabajo en la industria de producción, transporte y distribución de gas ciudad y gas natural, para la entrada en el trabajo y sus deberes en relación con la puntualidad y asistencia se considerarán de acuerdo con las circunstancias específicas que concurrirán en cada puesto de trabajo.

Salvo en los casos en que la legislación vigente o este Convenio dispongan otra cosa, en las retribuciones pactadas se aplicarán proporcionalmente los descuentos que correspondan a las horas de ausencia del trabajo.

Igual tratamiento recibirán las ausencias por permiso, particular o enfermedad no justificada. Las ausencias por enfermedad se justificarán por parte médica totalmente cumplimentada. En todo caso se dará aviso inmediato (en las primeras horas de la jornada laboral) al Servicio de Personal (tel. actual 265 19 21/ 265 18 61) por las mañanas, o bien a la central telefónica de Fca. Sur (tel. 265 12 08) en el caso de otros horarios de trabajo y en días festivos.

Para el debido conocimiento de los trabajadores, en los tabloneros de anuncios se publicarán estos teléfonos, así como cualquier cambio que en lo sucesivo pudiera producirse al respecto.

Art. 39. Turnos de trabajo, guardias y pluses.—Turnos. Se considera trabajo a turno el desarrollado en todo puesto de trabajo en el que se observa una rotación periódica, bien en la jornada de trabajo, bien en los días libres, y que se hace de una forma regular durante todo el año.

Tipos. A los efectos oportunos se consideran en esta Empresa varios tipos de turnos:

a) Turno total: Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que ocupe continuamente puestos de trabajo en el que se guarda una rotación de mañana, tarde y noche, y de una forma regular durante todos los días del año, sean o no festivos.

La rotación será, en consecuencia, cada siete días.

b) Turno parcial que comprende dos casos:

b.1) Turno parcial completo: Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que ocupe puestos de trabajo durante un ciclo completo del mismo, teniendo en cuenta que la rotación es de mañana, tarde y noche, en días laborables exclusivamente, durante todo el año en forma continua o discontinua.

La rotación durante el ciclo completo será cada siete días, mientras el intervalo entre ciclos, que pueden no ser continuos, dependerá de las circunstancias concurrentes en cada servicio: volumen de trabajo en turno de noche, personal disponible según épocas, acuerdos de conveniencia de este personal, etc.

b.2) Turno parcial simple: Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que ocupe puestos de trabajo durante un ciclo completo del mismo, teniendo en cuenta que la rotación es de mañana y tarde en días laborables exclusivamente, durante todo el año y en forma continua o discontinua.

La rotación durante el ciclo completo será como mínimo de siete días en aquellos servicios en que coexista este tipo de turno con el descrito antes b.1), pero puede ser hasta de un mes, especialmente en los servicios en que se dé solamente este tipo de turno. En cualquier caso cubiertas las necesidades del servicio el período de rotación se fijará a conveniencia de los trabajadores directamente interesados.

Guardias.—Se define como trabajo de guardia todo trabajo especial necesario para asegurar la continuidad del servicio público de suministro de gas, previniendo o corrigiendo las anomalías que pudieran perturbarlo, y especialmente los accidentes susceptibles de causar daños a las personas o a las cosas, a realizar por los trabajadores previamente designados por la Empresa, en jornada laboral completa en domingo, día festivo o asimilado a tal en el calendario laboral del Convenio.

En este tipo de trabajo rotarán todos los trabajadores afectados dentro de cada categoría laboral, salvo acuerdo previo de los mismos.

Tanto para los trabajos de turno como los de guardia deberá elaborarse, con la antelación suficiente, el correspondiente calendario, que incluirá, en lo posible, los días de descanso, a fin de conseguir el mejor conocimiento del régimen de trabajo y descanso por los trabajadores interesados.

Pluses.—Se consideran pluses las cantidades que se abonarán a los trabajadores por razón de los requerimientos específicos de su puesto de trabajo o de las circunstancias de tiempo y lugar en que el mismo se desarrolla.

Salvo los determinados expresamente por disposición legal, el establecimiento y anulación de pluses es facultad de la Empresa, previa información y diálogo con los representantes de los trabajadores.

Por ser de índole funcional la percepción de los pluses dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para la que fueron creados; no tienen carácter consolidable, y en consecuencia, el derecho a la percepción de un plus cesará automáticamente con el cese en la actividad a que es inherente.

Se mantienen en vigor los siguientes pluses:

1. Plus de turno total de fabricación de Fábrica Norte, con una cuantía del 20 por 100 del salario inicial de Convenio de cada categoría laboral, en atención a las circunstancias que concurren en este puesto de trabajo, tanto desde el punto de vista tecnológico como del de mantenimiento de constantes específicas del proceso.

No se devengará este plus en tanto no se superen las pruebas de conocimientos tecnológicos.

Dichas pruebas tendrán lugar dos meses como máximo después de iniciar la prestación de trabajo en turnos, en condiciones idénticas a las establecidas en los concursos-oposición de ascenso. De no superar el nivel mínimo de conocimientos previamente fijado por el Tribunal formado al efecto, éste decidirá si procede dar una nueva oportunidad para completar la formación trabajando en turnos y, en su caso, la nueva y definitiva prueba se realizará en el plazo máximo de treinta días.

Durante el tiempo en que se trabaje en este turno sin devengar el plus del 20 por 100, por no haberse realizado o superado estas pruebas, se devengará el plus nocturno y el del 12 por 100, y a los que en definitiva superen dichas pruebas, se les abonará, con efecto retroactivo, la diferencia entre lo percibido, por todos los conceptos, desde que se comenzó a trabajar en el turno, con carácter de prueba, y lo que hubieran percibido si desde dicho momento se hubiera aplicado el plus del 20 por 100.

Este plus se abonará también en los períodos de posible accidente y enfermedad, así como en el de vacaciones y en las cuatro pagas extraordinarias reglamentarias (en su caso proporcionalmente).

Por los condicionantes derivados de la continuidad del proceso productivo, la estacionalidad de la plantilla necesaria, la multiplicidad de categorías laborales y el número de trabajadores necesarios en las mismas, resulta difícil la práctica del descanso en sábados de los señalados en el calendario del artículo 36 que realizan los restantes trabajadores, debiendo hacerlo en otros días laborables.

Para atender esta circunstancia, surgida recientemente, se abonará un plus de sábado, en cuantía del 65 por 100 del salario inicial de Convenio, además del descanso correspondiente. Dicho plus se devengará exclusivamente por cada sábado que no pueda librarse en días de análogas características.

En cuanto a las fiestas, por la Jefatura del Servicio y con antelación de una semana respecto de cada uno de ellas, se distribuirán las libranzas entre domingos y festivos del mes siguiente a la misma.

Las fiestas que no sea posible asignar como descanso en estos días lo serán en días laborables y en este caso tendrán la compensación del plus de festivo en igual cuantía anterior del 65 por 100 del salario inicial de Convenio.

Podrá demorarse, a petición del trabajador, el disfrute de las fiestas, siempre que la petición se efectúe antes de hacer la distribución de las mismas, pero cubiertas en este caso las posibilidades y necesidades del servicio.

En los casos excepcionales en que no se pueda disfrutar el día de fiesta en el período citado no se solicite la demora de tal descanso, será abonado el mismo con el salario correspondiente a dicho día más el recargo del 100 por 100.

2. Plus de turno total en la cuantía del 12 por 100 del salario inicial de Convenio, que percibirán también en las cuatro pagas extraordinarias.

En este caso el descanso del día festivo o asimilado a tal que proceda tendrá lugar en un plazo máximo de ocho días, y en el caso de que por razones ineludibles del servicio no se pueda disfrutar el descanso en este plazo, el trabajador podrá optar entre disfrutarlo en la fecha más próxima posible o que le sea abonado con el 100 por 100 de recargo.

3. Plus de turno parcial completo (mañana, tarde y noche, excepto festivos), en cuantía del 12 por 100 del salario inicial de Convenio de cada categoría laboral, que se devenga exclusivamente durante los días efectivos de trabajo que está asignado al ciclo completo del turno cada trabajador.

4. Plus de turno parcial simple (mañana y tarde, excepto festivos), en cuantía del 9 por 100 del salario inicial de Convenio de cada categoría laboral, que se devenga exclusivamente durante los días efectivos de trabajo que cada trabajador está asignado al ciclo completo del turno.

5. Plus de guardia, en la cuantía del 65 por 100 del salario inicial de Convenio de cada categoría laboral, que se devenga exclusivamente por el día festivo trabajado además del día de descanso reglamentario por el personal designado previamente entre los componentes de los servicios afines.

6. Plus de interrupción de jornada en Fábrica Norte. Será percibido por aquellos trabajadores, y exclusivamente en los días en que desarrollen su trabajo en Fábrica Norte, que tengan que interrumpir en la segunda mitad la jornada laboral normal establecida, durante un tiempo determinado para el descanso, tomar alimentos o cualquier otra causa similar prevista, continuando después el trabajo hasta completar la jornada laboral normal y rebasarla después con trabajo extraordinario de duración también prevista y que realicen operaciones y trabajos estacionales, previamente programados, de mantenimiento, revisión, reparación, reforma, ampliación parcial, etc., de instalaciones de cualquier tipo, tanto de producción en sí como complementarias.

La interrupción del trabajo tendrá una duración de una hora y la cuantía del plus será de 315 pesetas por día exclusivo de devengo y no podrá afectar ni será modificada por cualquier otro concepto retributivo.

7. Plus de conducción de vehículo. Se abonará por día efectivo de conducción de vehículos de la Empresa a aquellos trabajadores que en el ejercicio normal de sus funciones realicen además esta operación, siempre que estén capacitados para conducir vehículos con un peso máximo autorizado que no exceda de 3.500 kilogramos.

La cuantía del plus es de 145 pesetas por día efectivo de conducción.

Art. 40. *Vacaciones anuales reglamentarias.*—Todo el personal con antigüedad en la Empresa superior a dos años tendrá derecho a disfrutar en 1981 de dos periodos de vacaciones que en conjunto sumen veintisiete días laborables, cuando el período más largo de los dos sistemas que se describen después o su fracción más importante tengan lugar en los meses de junio, julio y agosto; veintiocho días laborables si es en el mes de septiembre y veintinueve días laborables en los restantes meses del año.

En el caso de antigüedad superior a un año e inferior a dos, la vacación análoga será de veinticinco, veintiséis y veintisiete días laborables, respectivamente, en las mismas circunstancias antes señaladas. Si la antigüedad es inferior a un año, la vacación será proporcional a estas últimas cifras.

El sistema general es aquel en que el período de vacación más largo es de treinta días naturales ininterrumpidos y se fijará en el mes que corresponda por turno rotativo anual, previo sorteo en los casos en que esta operación se precise por no estar establecida la rotación, lo que graduará, a su vez, el número total de días de duración de la vacación. Esta operación podrá asimismo fijarse por acuerdo entre los trabajadores de ciertas secciones en que sea preciso, atendidas las necesidades del servicio.

El segundo período de vacación, habida cuenta de que todos los sábados se consideran laborables, estará constituido por tres días laborables en el caso general y los que procedan en los casos especiales y se disfrutarán durante las semanas dieciséis, diecisiete (de Semana Santa y siguiente) o cincuenta y dos, y en cualquiera de los casos señalados a elección de los trabajadores, habida cuenta de las necesidades del servicio, en primer término, y del acuerdo entre los trabajadores de cada unidad, Sección o servicio, todo lo cual deberá solicitarse y organizarse con la debida antelación, no inferior a dos meses del comienzo del disfrute de la vacación del período más largo.

Además del sistema general antes dispuesto se establece una segunda posibilidad especial de dividir las vacaciones también en dos únicos periodos, sin límite de tiempo en este caso, para uno y otro, en que serían de aplicación todos los condicionantes que regulan el sistema general antes descrito.

El personal que en el disfrute de la vacación anual retribuida la realice en período que incluya sábados libres (definidos en el calendario anual correspondiente del artículo 36) que se consideren laborables, tendrán libre, por el mismo concepto de vacación en este año 1981, el día 24 de diciembre.

En cualquier caso, el método para la fijación del período máximo de vacaciones descrito tendrá las limitaciones establecidas en la normativa legal sobre la materia.

Se procurará concentrar el período máximo de vacaciones en todas las Secciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Cuando por razones del servicio la Empresa estime que ello no es posible en alguna Sección, deberá tenerse en cuenta la opinión del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

CAPITULO VIII

Acción sindical en la Empresa

Art. 41. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la Empresa.*—El ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores de la Empresa corresponderá a:

- Comité de Empresa y los Delegados de Personal.
- Las Secciones Sindicales.
- La Asamblea de trabajadores.

Art. 42. *Comité de Empresa y Delegados de Personal.*—Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal:

serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.

Art. 43. *Funciones.*

1. El Comité de Empresa y los Delegados de Personal ejercerán las funciones que les sean atribuidas por la legislación vigente.

2. En todo caso y mientras dicha legislación no se oponga a ello, las funciones del Comité de Empresa y los Delegados de Personal serán las siguientes:

a) De representación:

Ostentarán la representación de los trabajadores para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan.

Estarán especialmente capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultad de designar a los representantes de la Comisión Deliberadora de los Convenios Colectivos de trabajo.

Los Convenios firmados por esta Comisión con los representantes designados por la Empresa a tal efecto tendrán plena validez y vincularán tanto a los trabajadores como a la Empresa.

b) De información:

Tendrán derecho a ser informados por la Dirección de la Empresa en los supuestos siguientes:

Anualmente sobre el balance, la cuenta de Resultados y la Memoria de la Sociedad, así como de cuantos documentos se den a conocer a los accionistas de la misma.

Trimestralmente sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Sociedad.

Con un mes de antelación en la implantación o reestructuración de servicios y sistemas de trabajo.

Trimestralmente sobre la evolución de la plantilla y sus incidencias en el tiempo.

Trimestralmente sobre la evolución en la realización de horas extras e incentivos.

Anualmente sobre el número de ascensos regulados en el apartado a) del artículo 8.º del vigente Convenio.

Sanciones por faltas graves y muy graves y despidos de los trabajadores: En los dos últimos casos la comunicación será inmediata.

c) De audiencia previa para su ejecución por la Dirección de la Empresa:

Tendrán derecho a ser oídos previamente a su ejecución por la Dirección de la Empresa en los siguientes supuestos:

Cambios de régimen de jornada u horario y calendario de turnos.

En el establecimiento de nuevos servicios en régimen de turno rotativo regular.

No superación por el personal de los periodos de prueba en los supuestos de ascensos.

Acoplamiento del personal en casos de disminución de aptitud para el trabajo.

Sanciones y despidos de trabajadores elegidos representantes de los trabajadores en el seno de la Empresa.

Traslados originados por necesidades del servicio.

El derecho de audiencia previa a que se refiere el presente acuerdo deberá ser ejercitado en el término de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la recepción por el Comité de Empresa de la correspondiente comunicación de la Dirección de la Empresa. Transcurrido dicho plazo sin recibirse contestación por parte del citado Comité se entenderá cumplido el trámite.

d) De participación:

Colaboración con la Dirección de la Empresa para conseguir unas relaciones de trabajo adecuadas, así como en la corrección de los abusos que por ambas partes pudieran producirse en la observancia de las normas laborales.

Podrán asimismo proponer soluciones respecto a los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la Empresa.

El Comité de Empresa designará a los representantes que deban participar en los órganos que a continuación se relacionan:

- Comité de Seguridad e Higiene.
- Tribunales de concurso-oposición.

e) De vigilancia:

Ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

A estos efectos, tanto el Comité de Empresa como los Delegados de Personal, individual y colectivamente, tendrán capacidad suficiente para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo a su ámbito de competencia.

3. Para el ejercicio de las funciones que han quedado detalladas en el número anterior, cada miembro del Comité de

Empresa o Delegado de Personal dispondrá de cuarenta horas mensuales como máximo, excluyéndose de dicho tiempo el de reunión a instancia de la Empresa, así como las reuniones previamente concertadas con la misma y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial y de una licencia anual no retribuida de hasta treinta días naturales de duración.

A los representantes de personal que trabaja en turno se les facilitará la asistencia a las reuniones a que se refiere el párrafo anterior sustituyéndoles en el turno que proceda, sea de mañana, tarde o noche, otro compañero, pero cumplido el preaviso en tiempo suficiente para hacer posible tal sustitución.

Para los representantes de personal de Valladolid, en concepto de los desplazamientos que puedan precisarse para el ejercicio de su función representativa el número de horas regulado en el párrafo anterior se incrementará en un 10 por 100; los serán abonados los gastos normales correspondientes al desplazamiento cuando el mismo esté originado a instancia de la Empresa o concertado con la misma.

Todas las ausencias deberán ser comunicadas al mando con la antelación suficiente, mínimo veinticuatro horas, al objeto de que las mismas no repercutan en el servicio correspondiente. Todo ello salvo reales excepciones de urgencia que no permitan cumplir el plazo señalado, en las que a pesar de ello se dará la oportuna comunicación al mando.

4. Se facilitará un local permanente para que el Comité y los Delegados de Personal puedan ejercitar el derecho de reunión que les es propio, tanto en Fábrica Norte, como en Fábrica Sur y Valladolid. Dichos locales estarán dispuestos para funcionar tanto en las horas de trabajo como fuera de ellas, prefiriéndose como horas hábiles totales las comprendidas entre las siete horas y las veintitrés treinta, que se podrá prolongar en casos excepcionales expresamente autorizados por la Empresa.

Este local será el habitualmente utilizado hasta ahora.

5. Al objeto de que el Comité de Empresa y Delegados de Personal puedan ejercitar el derecho que les asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición los tableros de anuncios necesarios en los lugares establecidos de común acuerdo.

Estarán dotados de las medidas necesarias que permitan garantizar la autenticidad de los comunicados del Comité y estarán bajo su control.

6. En casos excepcionales, y previa notificación a la línea de mando de la unidad afectada, podrá ejercerse el derecho de comunicación e información a los trabajadores en forma directa y en horas de trabajo sin perturbar la realización normal del mismo.

7. Fuera de las horas de trabajo, el Comité de Empresa y los Delegados de Personal podrán ejercer las comunicaciones colectivas y cuantos actos estumen necesarios en el ejercicio de sus derechos, y cuando para ello sea preciso el disponer de un local de la Empresa, deberán comunicarlo con la antelación suficiente con el fin de habilitar el mismo. La utilización de dichos locales quedará limitada a las horas prefijadas en el punto 4.

8. Cualquier modalidad de reglamentación o instrumentación interna del funcionamiento de la representación del personal deberá estar de acuerdo y supeditada al desarrollo normativo legal vigente en cada momento, debiendo dar conocimiento de los mismos a la autoridad laboral y a la Dirección de la Empresa.

9. Los Asesores de los trabajadores podrán acceder a los locales destinados para el Comité de Empresa y Secciones Sindicales cumpliendo éstos los requisitos que en cada momento puedan regir para las visitas de personal ajeno a la Empresa.

Art. 44 Secciones Sindicales.

1. Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores los afiliados a un mismo Sindicato legalmente constituido, y que acredite una afiliación mínima del 10 por 100 de la plantilla en la provincia correspondiente, podrán constituir la correspondiente Sección Sindical.

2. Al frente de cada Sección Sindical se designará, con arreglo al régimen y procedimiento que establezcan los Estatutos del Sindicato correspondiente, un Delegado Sindical de Sección que deberá pertenecer a la plantilla de la Empresa y tener superado el período de prueba.

3. Cada Delegado se responsabilizará de que su Sección Sindical desarrolle las actividades de acuerdo con las normas establecidas en la legislación vigente.

Son funciones de las Secciones Sindicales las siguientes:

- Fijar en los tableros de anuncios para información sindical todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general, cualquier documento del Sindicato.
- Recaudar en los locales de la Empresa y fuera de las horas de trabajo las cuotas sindicales de sus afiliados.
- Difundir toda clase de avisos, comunicaciones y publicaciones de su Sindicato en los locales de la Empresa, antes o después de las horas de trabajo.
- Presentar sus candidatos en las elecciones a representantes del personal.
- Convocar a los trabajadores a todo tipo de reuniones fuera de las horas de trabajo.

4. Los Delegados sindicales tendrán derecho a una licencia anual no retribuida de dos períodos de hasta quince días naturales cada uno para atender a sus funciones representativas.

5. Las Secciones Sindicales podrán utilizar los mismos locales habilitados para el Comité de Empresa, previo acuerdo entre las distintas secciones y Comité sobre el sistema de uso.

6. Cada Sección Sindical que cumpla las condiciones del apartado 1 de este artículo podrá solicitar de la Empresa el descuento en nómina de las cuotas a sus afiliados facilitando la oportuna relación conformada.

El importe descontado les será reintegrado a las respectivas Secciones Sindicales al tiempo del abono de los haberes de que se hace el descuento.

Art. 45. Garantías sindicales.

1. Ningún trabajador que ostente cualquier representación de las reguladas en los artículos anteriores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse el correspondiente expediente con audiencia del trabajador, así como el informe preceptivo de la Inspección de Trabajo.

La decisión de la Dirección de la Empresa será recurrible ante la jurisdicción laboral de acuerdo con lo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Cualquier otro tipo de medidas que, a juicio del representante, supusieran para el mismo perjuicio o limitación de sus funciones representativas, tales como el cambio de Centro de trabajo, deberán ser comunicadas previamente por escrito, mediante informe razonado de la Dirección de la Empresa. En caso de existir disconformidad se elevarán las actuaciones a la autoridad competente para su resolución.

Art. 46. *Derecho de asamblea.*—Los trabajadores de cada Centro de trabajo tendrán el derecho de reunirse en asamblea, la cual podrá ser convocada por los representantes del personal o por un número de trabajadores no inferior al 20 por 100 de la plantilla.

a) La asamblea será presidida en todos los casos por los representantes del personal que la convoca, quienes serán responsables a su vez del normal desarrollo de la misma y de los daños que se produzcan en las dependencias donde ésta se celebre.

Los representantes del personal comunicarán a la Dirección de la Empresa la celebración de asambleas con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, o veinticuatro horas en casos de urgente necesidad y acordarán con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

b) El lugar de celebración de asambleas será dentro de los locales de la Empresa y en las dependencias donde habitualmente se han celebrado las mismas.

c) Los representantes de los trabajadores, sin distinción de Centro de trabajo, tendrán acceso a los lugares donde se celebren las asambleas antes reguladas.

d) Las asambleas se celebrarán siempre fuera de las horas de trabajo.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene

Art. 47. *Comité de Seguridad e Higiene.*—Serán competencia del Comité de Seguridad e Higiene, con independencia de las que tenga atribuidas de acuerdo con la legislación vigente, las siguientes:

Conocer la previsión de gastos e inversiones correspondientes a seguridad e higiene.

Conocer los programas de ejecución de mejoras de seguridad e higiene.

Seguir la ejecución de dichos programas y solicitar, en los casos que se produzcan, las causas que originan las desviaciones.

Solicitar y recibir información sobre datos ambientales de trabajo, estudios higiénicos realizados en la Empresa e informes médicos internos que la Dirección pueda recibir relacionados con presumibles limitaciones de la capacidad de trabajo, enfermedades profesionales, etc., de algún trabajador.

Solicitar y recibir igualmente información sobre cualquier sustancia, equipo, diseño y situación o sistema de trabajo que se estime pudiera suponer riesgo para la salud de los trabajadores.

Esta acción puede ser emprendida por cualquier miembro del Comité, sea por propia iniciativa o porque se lo solicite razonadamente cualquier trabajador. En situaciones de posible gravedad los hechos serán puestos en conocimiento del mando inmediato superior, por si fuera precisa cualquier actuación correctora sin esperar al informe del Comité de Seguridad e Higiene.

Emitir informes previos y recomendaciones respecto a las mejoras o modificaciones que deberían introducirse al objeto de que puedan adoptarse las medidas preventivas necesarias.

Con independencia asimismo de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en general, que serán siempre aplicables en sus propios términos, y con el fin de que en todos los Centros de trabajo de la Empresa puedan alcanzarse niveles

óptimos de seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores, se convienen las siguientes normas adicionales:

1.ª Los riesgos para la salud de los trabajadores se evitarán evitando, por este orden, su generación, emisión y transmisión, y en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. Esta última medida habrá de ser considerada como provisional y transitoria, hasta que sea posible evitar dicha generación, emisión y transmisión.

2.ª Sin perjuicio del derecho del Comité a solicitar y obtener de la Empresa la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre el medio ambiente en que los trabajadores prestan sus servicios, y a las investigaciones sobre accidentes laborales y del de los trabajadores afectados por un accidente de trabajo, lesionados o no, a que se les facilite una copia del parte de; mismo, según establece la legislación vigente, los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a solicitar y a obtener los resultados de los exámenes médicos, diagnósticos y tratamientos que se les efectúen.

3.ª Se prestará especial atención a impedir la ocupación de los trabajadores en actividades especialmente peligrosas o penosas, como trabajos nocturnos, rotatorios, etc., cuando aquellos sufran dolencias o defectos físicos tales como epilepsia, calambres, vértigos, sorderas, anomalías de visión y otras análogas, o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de dichos puestos de trabajo. En tales supuestos el Comité de Seguridad e Higiene propondrá a la Empresa las medidas que estime oportunas, y ésta deberá ordenar con carácter de urgencia la comprobación de las circunstancias en que se base la propuesta y adoptar con rigor y exactitud las medidas que en cada caso resulten apropiadas.

4.ª La parte social del Comité de Seguridad e Higiene podrá proponer la realización de estudios y encuestas sobre dichas materias en aquellas secciones donde existan riesgos para la salud y el Comité podrá recabar la colaboración y asesoramiento de Técnicos especializados en la materia, cuando a su juicio lo aconseje la complejidad técnica de dichos estudios.

Asimismo las partes reconocen que cualquier mejora que en el campo de seguridad sea establecida requiere por parte del personal una aceptación y, en consecuencia, un cumplimiento de las normas que las regulen, con el fin de conseguir el objetivo propuesto.

Las partes estiman conveniente que el Comité de Seguridad e Higiene sea paritario y, en consecuencia, acuerdan que para el año 1981 el Secretario de dicho Comité sea designado por los representantes de los trabajadores, que de este modo contarán en el Comité con cinco miembros con voz y voto, uno de los cuales será el Secretario.

Si durante el año 1981 se modifica lo previsto en el artículo 3.º del Decreto de 11 de marzo de 1971, o el número de trabajadores de la plantilla de la Empresa pasase de 1.000, las partes convendrán lo necesario para adaptar lo dispuesto en el párrafo anterior a las nuevas circunstancias.

CAPITULO X

Disposiciones finales

Art. 48. *Comisión Interpretativa.*—Respetando las atribuciones y potestades que competen a la Empresa, a los representantes de los trabajadores, a la Administración, en cada caso, y según la materia de que se trate, se potesta a la Comisión de Vigilancia del Convenio, formada por tres miembros nombrados por los representantes de los trabajadores y otros tres designados por la Empresa, para intervenir en trámite de conciliación previamente a cualquier reclamación judicial de los trabajadores frente a la Empresa ante Magistraturas de Trabajo así como para informar a la Dirección y a los representantes de los trabajadores sobre el aspecto interpretativo y aclaratorio de las cláusulas del Convenio.

La Presidencia de dicha Comisión será desempeñada en cada caso por la autoridad que resulte competente o por la persona en que se delegue.

Art. 49. *Mejoras legales.*—Si durante la vigencia del presente Convenio se dictasen disposiciones legales o administrativas que significasen para los trabajadores de «Gas Madrid, Sociedad Anónima», mejoras económicas, estas mejoras serán absorbidas y compensadas con las que en el presente Convenio se establecen.

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

7148 RESOLUCION de 18 de marzo de 1981, de la Dirección General de la Energía, por la que se aprueban los precios de venta de gas natural por la «Empresa Nacional del Gas, S./A.».

La «Empresa Nacional del Gas, S. A.» (ENAGAS), ha solicitado aprobación de los precios de venta de gas natural a sus clientes directamente suministrados.

El Consejo de Ministros en su reunión del 13 de marzo de 1981 ha acordado modificar los precios y tarifas de diversos suministros de gas.

En consecuencia, en virtud de lo establecido en los artículos 56 y 57 del capítulo VI del Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto 2913/1973 y en ejecución de lo dispuesto en el acuerdo del Consejo de Ministros referido en el párrafo anterior, previa consideración en cada caso de los diversos factores determinantes de las modificaciones a introducir en los citados precios y tarifas de gas,

Esta Dirección General ha resuelto:

1.º Aprobar los precios de venta de gas natural de la «Empresa Nacional del Gas, S. A.» a:

— Las Empresas directamente consumidoras que dispongan de plantas satélites de regasificación, incluyendo a las Empresas concesionarias de una distribución pública de gas en las mismas condiciones, a razón de 2,1934 pesetas/termia (valor equivalente a 1,8865 pesetas/kilovatio/hora).

— «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.» en 2,0450 pesetas/termia (valor equivalente a 1,7596 pesetas/kilovatio/hora).

— Las Centrales térmicas, en 2,3003 pesetas/termia (valor equivalente a 1,9785 pesetas/kilovatio/hora).

— Las Empresas concesionarias de una distribución pública de gas, en 2,2988 pesetas/termia (valor equivalente a 1,9770 pesetas/kilovatio/hora).

2.º Se entenderá que los precios de venta mencionados en el apartado anterior de esta Resolución se refieren a los precios de cesión netos, es decir, no incluyen el Impuesto Especial establecido en el artículo 23 de la Ley 39/1979, de 30 de noviembre ni los costes de transporte y de alquileres de cisternas, en su caso; ni cualquier otro impuesto o recargo tributario relativos a las operaciones de venta de gas legalmente establecidos.

3.º Las modificaciones de los precios de venta que se establecen en la presente Resolución serán de aplicación para las facturaciones de las ventas efectuadas a partir de las cero horas del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de marzo de 1981.—El Director general, Ramón Leonato Marsal.

7149 RESOLUCION de 16 de marzo de 1981, de la Dirección General de la Energía, por la que se aprueban las tarifas y precios de aplicación a la venta de gas natural por la «Empresa Nacional del Gas, Sociedad Anónima» a los usuarios industriales directamente suministrados por ella.

La «Empresa Nacional del Gas, S. A.» (ENAGAS), ha solicitado aprobación de las tarifas y precios de aplicación para la venta de gas natural por ENAGAS a los usuarios industriales directamente suministrados por ella.

El Consejo de Ministros, en su reunión del 13 de marzo de 1981, ha autorizado un precio medio de venta de gas natural de emisión a los usuarios industriales directamente suministrados por ENAGAS de 2,5460 pesetas/termia (equivalente a 2,1898 pesetas/kilovatios/hora).

En consecuencia, en virtud de lo facultado a la Dirección General de la Energía en el citado acuerdo del Consejo de Ministros, y en consonancia con lo que a este respecto establece el capítulo VI del Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto 2913/1973, de 26 de octubre,

Esta Dirección General ha resuelto:

1.º Aprobar las tarifas y precios de aplicación a las ventas de gas natural por canalización efectuadas por la «Empresa Nacional del Gas, S. A.», a los usuarios industriales directamente suministrados por ella, que figuran en el anexo que acompaña a la presente Resolución.

Los precios de venta del anexo se entenderá que son netos, es decir, no incluyen los impuestos especiales ni cualquier otro impuesto o recargo tributario relativos a las operaciones de venta de gas legalmente establecidos, los que se repercutirán separadamente en las correspondientes facturas.

2.º No podrán realizarse reventas del gas natural suministrado por la «Empresa Nacional del Gas, S. A.», salvo en casos excepcionales, debidamente justificados.

Los correspondientes tarifas de aplicación deberán ser aprobadas en este caso por la Dirección General de la Energía, previa solicitud conjunta de las Empresas interesadas.

3.º Las tarifas y precios de aplicación que se establecen en la presente Resolución serán de aplicación para las facturaciones de los consumos efectuados a partir de las cero horas del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO

IP.—Suministros industriales con un consumo inferior a 10.000 termias/día.

Aplicación: A todo usuario que deba utilizar el gas natural como combustible, suministrado a través de canalización, para su