

II. *Dotación:* 500 N. F., que cubrirán los gastos de manutención y alojamiento a partir del momento de la presentación en el Centro que imparta el curso, y que serán abonados por el Gobierno francés. Los beneficiarios quedarán exentos del pago de derechos de matrícula del curso.

III. *Solicitantes:* Estas becas se reservan a Catedráticos de Lengua francesa de Institutos Nacionales de Enseñanza Media, Escuela Superior de Comercio y Escuelas Normales, así como para Profesores agregados de dicha disciplina, todos ellos menores de cuarenta y cinco años.

No obstante lo dicho anteriormente, caso de no concurrir un número suficiente de Catedráticos y Agregados, podrán ser seleccionados Profesores de Lengua francesa que acrediten una docencia superior a dos años.

No podrán participar en el concurso los que hayan disfrutado de una beca en los cinco últimos años.

IV. *Peticiones y plazo de admisión:* Las instancias, reintegradas con pólizas de tres pesetas y dirigidas al Secretario general técnico del Ministerio de Educación y Ciencia (Sección de Cooperación Internacional), habrán de formularse por duplicado, acompañadas de la hoja de servicios y de cualquier otra documentación que sirva para valorar los méritos del solicitante; serán presentadas directamente o bien remitidas por correo a la siguiente dirección: Ministerio de Educación y Ciencia, Registro General, calle Alcalá, 34, Madrid-14, o en cualquiera de las dependencias autorizadas en el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

El plazo de admisión de solicitudes será de ocho días, contados a partir de la fecha de publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado».

Cuando las solicitudes se envíen por correo y lleguen al Ministerio de Educación y Ciencia fuera del plazo de su presentación sólo serán admitidas si en ellas puede comprobarse que fueron entregadas en la estafeta de Correos de procedencia dentro del plazo indicado. A este propósito las instancias han de ser presentadas en la citada estafeta en sobre abierto para que puedan ser fechadas y selladas por el funcionario encargado del servicio.

Madrid, 11 de abril de 1972.—El Secretario general técnico, Pedro Aragoneses.

RESOLUCION de la Secretaría General Técnica por la que se convocan diez becas para el verano de 1972 en intercambio con el Gobierno de Gran Bretaña para cursos de perfeccionamiento del profesorado.

La Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación y Ciencia, en colaboración con la Dirección General de Relaciones Culturales del Ministerio de Asuntos Exteriores y la Dirección General de Ordenación Educativa y el Consejo Británico (The British Council), convoca concurso de méritos entre Profesores de Lengua inglesa para asistir a uno de los cursos de verano que a continuación se detallan:

Newcastle Upon Tyne: Dos plazas, del 12 de julio al 2 de agosto. Lengua inglesa.

Este curso de verano está dirigido a Profesores de inglés de nivel secundario o de adultos. Los cursos serán básicamente prácticos, dedicando especial atención al estudio de la fonética y uso del inglés moderno.

Cada asistente al curso tendrá la oportunidad de practicar intensivamente la lengua inglesa en un laboratorio de idiomas y en pequeños grupos bajo la dirección de un tutor. El curso incluirá conferencias sobre el sistema educativo inglés con visitas a escuelas y colegios.

Southampton: Dos plazas, del 13 de julio al 2 de agosto. Inglés hablado. Literatura del siglo xx.

El curso se dividirá en pequeños grupos bajo la dirección de un tutor con vistas a permitir una enseñanza individualizada. La fonética, estilo y entonación ocuparán un lugar muy importante en el programa y se utilizará todo lo posible el laboratorio de idiomas. Habrá también conferencias y clases sobre literatura moderna inglesa (poesía, novela y teatro), incluyendo autores contemporáneos.

Birmingham: Dos plazas, del 24 de julio al 11 de agosto. Estudios ingleses contemporáneos.

Este curso se ocupará no sólo de la enseñanza del inglés, sino que dedicará una especial importancia a la lingüística, estilística y crítica literarias contemporáneas.

Swansea: Dos plazas, del 21 de julio al 11 de agosto. Lengua y Literatura inglesa contemporánea.

Este curso tiene como finalidad principal el estudio de las nuevas corrientes en materia de literatura contemporánea.

Manchester: Dos plazas, del 17 de julio al 5 de agosto. Medios auxiliares para la enseñanza del inglés.

El contenido principal será el estudio de los medios audiovisuales, incluyendo prácticas sobre su uso y valoración.

Se dictarán clases sobre gramática contemporánea en sus aspectos teóricos y prácticos, con especial atención a los métodos lingüísticos.

También se realizarán prácticas de conversación.

Las becas se otorgarán con arreglo a las condiciones siguientes:

I. *Dotación:* Noventa libras, que cubren los gastos de alojamiento, comidas, matrícula y visitas culturales, que serán abonadas por el Consejo Británico.

II. *Solicitantes:* Estas becas se reservan en principio a Catedráticos de Lengua inglesa de Institutos Nacionales de Enseñanza Media, Escuelas Normales y Escuelas Superiores de Comercio, menores de cuarenta y cinco años.

No obstante lo dicho anteriormente, caso de no concurrir un número suficiente de catedráticos y Agregados podrán ser seleccionados Profesores de Lengua inglesa que acrediten una docencia superior a dos años.

No podrán participar en el concurso los que hayan disfrutado de una beca similar en los últimos cinco años.

III. *Peticiones y plazo de admisión:* Las instancias, reintegradas con pólizas de tres pesetas y dirigidas al Secretario general técnico del Ministerio de Educación y Ciencia (Sección de Cooperación Internacional), habrán de formularse por duplicado, acompañadas de la hoja de servicios y de cualquier otra documentación que sirva para valorar los méritos del solicitante. Asimismo los candidatos podrán manifestar su preferencia respecto al curso al que deseen asistir. Las solicitudes podrán ser presentadas directamente o bien remitidas por correo a la siguiente dirección: Ministerio de Educación y Ciencia, Registro General, calle Alcalá, 34, Madrid-14, o en cualquiera de las dependencias autorizadas en el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

El plazo de admisión de solicitudes será de ocho días, contados a partir de la fecha de publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado».

Cuando las solicitudes se envíen por correo y lleguen al Ministerio de Educación y Ciencia fuera de plazo de su presentación sólo serán admitidas si en ellas puede comprobarse que fueron entregadas en la estafeta de Correos de procedencia dentro del plazo indicado. A este propósito las instancias han de ser presentadas en la citada estafeta en sobre abierto para que puedan ser fechadas y selladas por el funcionario encargado del servicio.

Madrid, 11 de abril de 1972.—El Secretario general técnico, Pedro Aragoneses.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical para las Empresas «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.»; «La Propagadora del Gas, S. A.»; y «La Energía, S. A.»; y su personal.

Imo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de las Empresas «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.»; «La Propagadora del Gas, S. A.»; y «La Energía, S. A.»; y su personal;

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de 23 de febrero de 1972, remitió a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de las Empresas «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.»; «La Propagadora del Gas, S. A.»; y «La Energía, S. A.»; que fué suscrito, previas las negociaciones oportunas, el día 7 de febrero de 1972 por la Comisión deliberante designada al efecto, acompañándose al mismo el informe a que se refiere el artículo 1.º, 3, del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, y demás documentos exigidos por la legislación sobre Convenios Colectivos Sindicales;

Resultando que solicitado el preceptivo informe de la Dirección General de la Seguridad Social, ésta lo ha emitido con fecha 6 de marzo de 1972;

Resultando que en razón del incremento retributivo que representa el Convenio y de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.º, 2, b) del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, previo informe de la Subcomisión de Salarios, fué elevado al Consejo de Ministros, el que en su reunión del día 24 de marzo de 1972 ha dado su conformidad al mismo;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en Convenio Colectivo Sindical en orden a su aprobación o a la declaración de ineficacia total o parcial de su texto, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que en cuanto a la cotización a la Seguridad Social que se establece en el artículo 19 del Convenio, deberá a partir de 1 de abril atenderse a lo establecido en el Decreto 622/1972, de 23 de marzo;

Considerando que habiéndose cumplido en la redacción y tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios, figurando en su texto que su aplicación no tendrá repercusión en los precios y no advirtiéndose ninguna de las causas

de ineficacia del artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958, y que el Consejo de Ministros ha dado su conformidad al mismo, según lo previsto para estos casos en el Decreto-ley 22/1968, de 9 de diciembre, que regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, procede su aprobación.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical para las Empresas «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.»; «La Propagadora del Gas, S. A.» y «La Energía, S. A.» y su personal.

Segundo.—Que se comuniquen esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que con arreglo al artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución aprobatoria.

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

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 4 de abril de 1972.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Hmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA LAS EMPRESAS «CATALANA DE GAS Y ELECTRICIDAD, S. A.» «LA PROPAGADORA DEL GAS, S. A.» Y «LA ENERGÍA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

AMBITO TERRITORIAL

Artículo 1.º Este Convenio Colectivo afecta a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que se desarrolla la actividad industrial de producción, transporte, distribución y venta de gas ciudad y gas natural de las Empresas «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.»; «La Propagadora del Gas, S. A.» y «La Energía, S. A.».

AMBITO PERSONAL

Art. 2.º El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal, que integra actualmente los escalafones del personal de las plantillas de las Empresas, encuadrado en la Ordenanza del Trabajo para la Industria de Producción, Transporte y Distribución de Gas Ciudad y Gas Natural, de 31 de enero de 1970, así como el que ingrese en dichos escalafones durante su vigencia, quedando excluido del mismo el alto personal a que se refiere el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

AMBITO TEMPORAL

Art. 3.º Este Convenio entrará en vigor el día 1 del mes siguiente al de la fecha de su aprobación por la autoridad laboral, pero retrotrayéndose todos sus efectos al 1 de enero de 1972, y registrá hasta el 31 de diciembre de 1973, prorrogándose tácitamente de año en año si no se produjera denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la expiración del plazo normal de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II

REVISIÓN DEL CONVENIO

Art. 4.º Cualquiera de ambas partes contratantes podrá pedir la revisión de este Convenio durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas de la vigente Ordenanza de Trabajo, y la totalidad de las nuevas mejoras, valoradas y estimadas en su conjunto y por anualidades, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio Colectivo.

Asimismo se considerará revisable el Convenio caso de elevarse las tarifas de gas establecidas para Barcelona por encima del tope máximo que tiene autorizado actualmente la Compañía. La mejora derivada de ello será la que se acuerde por disposición oficial o, en su defecto, por la Comisión Deliberadora del Convenio, todo ello supeditado a las normas legales que rijan en dicho supuesto.

CAPITULO III

Organización del trabajo

NORMAS GENERALES

Art. 5.º Según la legislación vigente y la Ordenanza de Trabajo para la Industria del Gas, la Dirección de la Empresa es la única responsable ante el Estado de la dirección y organización de los servicios.

NORMAS DE ORDEN Y DISCIPLINA

Art. 6.º Todo productor debe dar un rendimiento normal de trabajo, entendiéndose como tal aquel que corresponda a las normas que puedan establecerse científicamente en cualquier empleo, mediante un controlador, cronometrador u organizador oficialmente autorizado.

Dado que se establece un premio de productividad para aquellos casos en que no pueda aplicarse un régimen de primas de trabajo, la Empresa interpretará estrictamente el párrafo anterior, así como las normas de asistencia, permisos y puntualidad en las entradas y salidas del trabajo.

La Empresa podrá implantar todos los controles que crea convenientes y necesarios en los puestos de trabajo existentes, así como para el establecimiento o estudio de nuevas funciones, sin que en ningún caso puedan los productores negarse a aceptar este control, sino que, por el contrario, deberán facilitar con su diligencia la labor del personal encargado de esta misión, toda vez que en definitiva contribuye al incremento de la productividad.

PLANTILLA DEL PERSONAL

Art. 7.º Las plantillas de cada Departamento será la necesaria para atender normalmente el trabajo sin necesidad de recurrir a horas extraordinarias, excepto en los casos de emergencia o de trabajos imprevistos. En todo caso será la necesaria para cubrir las bajas por vacaciones y las que normalmente se producen por enfermedad.

Atendido el carácter de servicio público de la industria, que obliga al trabajo de forma continuada en algunos servicios, en aquellos casos en que por tratarse de trabajo de turno o de guardia se trabajara en días festivos, el día de descanso que corresponda se disfrutará dentro de la semana siguiente, si es en compensación de un domingo, y si se trata de fiestas intersemanales, recuperables o no, se podrá compensar el descanso correspondiente, de acuerdo con los interesados, alargando el período de vacaciones. En los casos en que las circunstancias del trabajo lo exijan, la Empresa, de acuerdo con los interesados, podrá abonar en metálico las guardias en lugar de compensarlas con fiestas.

Tal como se prevé en las disposiciones vigentes, ni en uno ni en otro caso se conceptuará como extraordinario el trabajo realizado durante estos días, por estar perfectamente definido como trabajo normal de explotación.

CATEGORÍAS DE PERSONAL

Art. 8.º La Empresa, como única responsable de la organización práctica del trabajo, puede disponer, dando cuenta al Jurado de Empresa, la creación de las categorías que estime más adecuadas a las nuevas funciones que se deriven de aquella organización, así como la anulación de aquellas que en la misma resulten inoperantes, siempre que con ello no se lesionen los intereses económicos de los productores afectados.

Se suprimen algunas categorías del personal por resultar actualmente inoperantes, se reagrupan otras cuyos coeficientes de valoración se estiman muy análogos y se crean de momento las siguientes, que se consideran necesarias en la reorganización prevista:

Grupo personal técnico:

Delegado de Delegación Comercial.
Jefe de Red y Utilización.
Jefe de Producción.
Jefe de Explotación a turno.
Jefe de Fabricación a turno.
Jefe de Agencia.
Jefe de Zona de Canalización.
Jefe de Organización.
Técnico de Organización de primera.
Técnico de Organización de segunda.
Ayudante de Zona de Canalización.
Contramaestre adjunto.
Delincuente adjunto.
Inspector adjunto.
Técnico-Operador.
Inspector de Reseguimiento.
Auxiliar Técnico.
Auxiliar de Organización.
Auxiliar Comercial y de Ventas.

Personal jurídico

Auxiliar Letrado.

Grupo personal administrativo

Analista de Sistema.
Programador.
Oficial de Agencia.
Inspector de Cobro.

Grupo personal Auxiliar y Subalterno

Lector-Cobrador.
Lector especial.

Grupo personal profesional de oficio

Operador Demag.
Operador instalaciones fábricas.
Operador compresores «San Martín».
Operario localización escapes.
Ayudante de Técnico Operador.

Grupo personal especialista práctico

Ayudante de Operador Demag.
Operador-Vigilante gasómetros esféricos.
Inspector de Red.
Especialista adjunto.

Grupo personal peonaje

Peón especial.

DEFINICION DE NUEVAS CATEGORIAS**PERSONAL TÉCNICO**

Art. 9.º Delegados de Delegación Comercial.—Son los empleados encargados de representar a la Empresa ante los abonados, público en general y autoridades de su demarcación. Al mismo tiempo interpretar y observar la política comercial y directrices generales establecidas por la Dirección, coordinando, dirigiendo y controlando las actuaciones de las unidades de ventas y administrativas de su Delegación en el ámbito de las funciones específicamente atribuidas a éstas.

Jefes de Red y Utilización.—Son los responsables de asegurar en todo momento una puesta a punto y funcionamiento correcto de toda la red de distribución, canalizaciones e instalaciones tanto de distribución como de utilización, en toda la zona que tengan asignada, así como de los proyectos y presupuestos de las nuevas instalaciones interiores y de canalización, comprendiendo el control de su realización.

Jefes de Producción.—Son los técnicos que, al frente de pequeñas fábricas y siguiendo las directrices emanadas de la División de Producción, se responsabilizan de la producción y emisión de gas, de la preparación y ejecución de las operaciones de mantenimiento preventivo y correctivo y de todo lo referente al conjunto de las instalaciones y edificaciones de la fábrica, asegurando además las funciones de suministro.

Jefes de explotación a turno.—Son aquellos empleados que, prestando sus servicios en Dispatching, coordinan los elementos de producción, emisión y distribución para conseguir su utilización más racional, asegurando el eficaz suministro de gas a nuestros abonados.

Jefes de fabricación a turno.—Como mínimo deberán estar en posesión del título de Perito Industrial y tienen a su cargo la maniobra, conservación de todas las instalaciones de la fábrica, así como la resolución de las averías que se produzcan. Están a las órdenes directas del Jefe de Fábrica, al que representan en su ausencia, y son responsables de la marcha de la fábrica durante su turno de ocho horas seguidas.

Jefes de Agencia.—Son los empleados que se responsabilizan de la interpretación y observación de la política comercial, establecida con carácter general por la Dirección, así como de la peculiar de la zona urbana que tienen encomendada, atendiendo con la colaboración de los Agentes comerciales y Oficiales de Agencia a los abonados y público en general, en todo lo referente a la información, y las operaciones correspondientes a recaudación, captación, abonados y reclamaciones técnicas y administrativas.

Jefes de Zona de Canalización.—Son los responsables de la coordinación presupuestaria y técnica, y entre la Empresa y los contratistas, de las obras de instalaciones de la red en la zona que tengan asignada, bajo la dependencia de su superior con el que colaboran en el control, supervisión, ejecución y aportación de datos de los trabajos que se le encomiendan.

Jefes de Organización.—Son los que, poseyendo los conocimientos técnico-prácticos necesarios, ejecutan los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con la organización, métodos, tiempos, etc., así como coordinan y supervisan el trabajo de los Técnicos de Organización a sus órdenes.

Técnicos de Organización de primera.—Son los que, poseyendo los conocimientos técnico-prácticos necesarios, ejecutan los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con organización, métodos, tiempos, etc., así como cuantos otros que para su total y perfecta ejecución requiera la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

Técnicos de Organización de segunda.—Son aquellos que, a las órdenes de sus superiores, desarrollan trabajos de mediana responsabilidad de entre los que son peculiares al Técnico de Organización de primera.

Ayudantes de Zona de Canalización.—Son aquellos que poseyendo la capacidad suficiente y reuniendo los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para su cometido, colaboran directa e indirectamente con el Jefe de Zona de Canalización

en el control, supervisión o ejecución de los trabajos y tareas que aquél les encomiende.

Delinantes adjuntos y Contramaestres adjuntos.—Son los que habiendo alcanzado la categoría máxima dentro de su escalafón no poseen título de Escuela Especial y ocupan cargos o puestos con responsabilidad que la Empresa considera que correspondan a una categoría superior a la cuarta del escalafón técnico.

Técnicos operadores.—Son los operarios a turno que, con pleno conocimiento y responsabilidad, y bajo las órdenes de sus Jefes superiores, cuidan de la vigilancia, funcionamiento, conservación, reparación y engrase de las instalaciones de producción o emisión, y del registro y control de todos sus dispositivos, debiendo confeccionar los partes previstos. En ausencia de sus superiores, quedan como responsables de todas las instalaciones de la fábrica.

Inspectores de reseguimiento.—Son aquellos que, poseyendo la capacidad suficiente y reuniendo los conocimientos teórico-prácticos necesarios para la realización de su cometido, cuidan de la complementación con el equipo a sus órdenes, de los planes de trabajo establecidos para el reseguimiento de las redes de alta, media y baja presión, en todo el ámbito de la Empresa.

Auxiliares técnicos.—Son los que colaboran o realizan los trabajos de carácter elemental técnico que les encomienden los Técnicos de categoría superior a cuya orden directa trabajan.

Auxiliares de Organización.—Son los que, con la capacidad necesaria, colaboran con los Técnicos de organización en los trabajos de menor importancia que se les encomiende.

Auxiliares comerciales y de venta. Son aquellos cuya misión se reduce a colaborar de forma elemental en funciones comerciales o de venta.

PERSONAL JURIDICO

Auxiliares letrados.—Son los que, aun no habiendo completado la Licenciatura en Derecho, colaboran con los Letrados en la realización de trabajos de menor importancia de la profesión.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Analista de sistemas. Son los empleados responsables del estudio analítico de los circuitos de información para gestión, orientados al tratamiento mecanizado de los mismos; proponiendo la creación y puesta en marcha de nuevos procesos con objeto de simplificar e integrar dichos circuitos.

Programadores.—Son aquellos empleados que, habiendo cursado con aprovechamiento los cursillos propios de esta especialidad cuidan de la preparación, comprobación, perfeccionamiento, codificación y puesta en marcha de los programas y organigramas de trabajo del ordenador electrónico.

Oficiales de Agencia.—Son los empleados que, poseyendo los conocimientos necesarios en materia de trámite comercial, colaboran directamente con el Jefe de Agencia o Delegado Comercial, bajo su dependencia, en la ejecución de las funciones administrativas correspondientes.

Inspectores de cobro.—Son aquellos productores que realizan el control y comprobación del servicio exterior de cobro y que además tienen a su cuidado el cobro y gestión de los recibos morosos o especiales, sustituyendo en caso necesario a otros cargos del Departamento de Recaudación y, en general, realizan todas las funciones derivadas de su cargo.

PERSONAL PROFESIONAL DE OFICIO

Operadores Demag.—Son los operarios a turno que, bajo las órdenes del Técnico operador, realizan la puesta en marcha, paro y regulación de los compresores, así como sus elementos y circuitos auxiliares, cuidando de su vigilancia y mantenimiento preventivo, confeccionando además todos los partes previstos. Asumirán la responsabilidad completa de la sala de compresión en ausencia del Técnico operador.

Operador instalaciones fábricas.—Son los operarios a turno que colaboran con el Contramaestre para subsanar las posibles anomalías que puedan presentarse en el desarrollo de las actividades de fábrica, supliendo en las líneas de producción e instalaciones de emisión de fábricas, las bajas que por cualquier motivo se produjeran en las categorías de Técnico operador, Operador, Compresores y Ayudante de Técnico operador, cuidando en cada caso de la correcta ejecución de las operaciones que tienen encomendadas.

Operador compresores «San Martín».—Son los operarios a turno que bajo las órdenes del Jefe de Explotación a turno y del Contramaestre, son responsables de la vigilancia, funcionamiento, conservación y mantenimiento preventivo de las instalaciones de compresión, reguladores, extractores y contadores. Siguiendo las instrucciones de Dispatching regularán las presiones de emisión, debiendo confeccionar todos los partes previstos.

Operarios localización escapes.—Son los productores encargados de situar, mediante la utilización de aparatos adecuados,

los escapes detectados que se produzcan en la red, realizando los correspondientes croquis de situación para proceder a su reparación.

Ayudantes de Técnicos operadores.—Son los operarios a turno que tienen la misión general de ayudar a los Técnicos operadores en la puesta en marcha, conducción, para conservación y mantenimiento de las líneas de producción. Particularmente se encargan de la refrigeración y depuración de agua, así como de calderas, bombas de agua y extractores, debiendo confeccionar los partes previstos. Con excepción de las fábricas de Barcelona, serán los responsables además del funcionamiento, regulación, conservación y engrase de los compresores de emisión.

PERSONAL ESPECIALISTA PRÁCTICO

Ayudantes de operador Demag.—Son los productores que bajo las órdenes del Técnico operador y del Operador, cuidan del circuito de agua y refrigeración, limpieza de los compresores, atienden al teléfono y colaboran con el Técnico operador y con el Operador en todas aquellas maniobras precisas para el buen funcionamiento de la instalación.

Operadores-Vigilantes de Gasómetros esféricos.—Son los productores encargados de realizar las maniobras necesarias para el servicio de los Gasómetros esféricos de acuerdo con las instrucciones recibidas atendiendo al mantenimiento y limpieza de los elementos de la instalación, y al cumplimiento de los partes y hojas de servicio previstos.

Les corresponde asimismo la vigilancia del recinto y el control de entrada y salida de personal y materiales.

Inspectores de red.—Son aquellos productores que, bajo la supervisión de sus superiores, realizan la vigilancia de los trabajos efectuados por las diferentes Entidades y Servicios públicos, al objeto que no dañen a la red o instalaciones de la Empresa, cuidando de la correcta ejecución de las instrucciones señaladas a los Encargados de obra y dando parte de las anomalías detectadas.

Especialistas adjuntos.—Son aquellos productores que procedentes del escalafón de Especialistas prácticos, ocupan un puesto de trabajo con responsabilidad propia que la Empresa considera superior a la de Especialista de primera. Dado que la Ordenanza de Trabajo prevé esta última categoría como la más elevada para el personal no cualificado, será la Empresa la única que puede considerar los puestos de trabajo que correspondan a estas funciones.

PERSONAL AUXILIAR Y SUBALTERNO

Lectores-cobradores.—Son los que cuidan de las tomas de lecturas de los contadores de gas y electricidad, registrándolas en los libros o fichas de lectura y en la libreta del abonado y proceden a la presentación y cobro de los recibos de gas y electricidad, debiendo establecer las liquidaciones diarias correspondientes con las personas encargadas de estas funciones, y asimismo extender los partes necesarios para poder tramitar todas las reclamaciones que le hagan los abonados y que no hayan podido resolver sobre el terreno.

Lectores especiales.—Son los que realizan la lectura del consumo registrado por los contadores, dentro del ámbito del Municipio de Barcelona, anclándolo en su libro o ficha perforada y libreta de los abonados, con obligación expresa de recoger y transmitir cuantas anomalías e incidencias se les indiquen u observen en el domicilio de los abonados, dando cuenta de las mismas a sus Jefes inmediatos entregando directamente el resumen de su labor. Asimismo cuidarán de transmitir e informar a los abonados sobre todas las cuestiones que se susciten y muy especialmente sobre aquellas para las que expresamente sean requeridos.

PERSONAL PEONAJE

Peones especiales.—Pertenecen a esta categoría los peones dedicados a aquellas funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente los conocimientos de un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención. Dado que la Ordenanza de Trabajo no prevé distinción entre los peones, será la Empresa la única que puede considerar los puestos de trabajo que correspondan a estas funciones.

VALORACIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

Art. 10. Al objeto de que los ingresos anuales normales del personal correspondan proporcionalmente a la ordenación de categorías profesionales que se establece, se asigna a cada una de ellas un coeficiente comparativo, tomando como base el correspondiente al peón no especializado, de tal manera que a éste le corresponda el coeficiente $K = 1$.

Sobre esta base se relacionan, comparan y valoran los coeficientes de las categorías afectadas, de acuerdo con el detalle que figura en el cuadro anexo.

Estos coeficientes son netos del impuesto sobre los rendimientos del trabajo personal, siendo este impuesto contractualmente a cargo de la Empresa.

TRABAJOS A PRIMA

Art. 11. Habida cuenta la necesidad de incrementar al máximo la productividad general de la Empresa, se estimulará la productividad individual mediante la implantación del sistema de primas donde las características del trabajo lo permitan, con el correspondiente estudio de control y cronometraje.

PRIMAS DE TRABAJO

Art. 12. La base salarial actual, así como la mejora extrasalarial del Plus Convenio que figuran en el presente Convenio, no tendrán repercusión en las primas de trabajo, mientras no se proceda a un nuevo estudio en cada caso del trabajo o tiempo base y de su valoración, atendidas las diferentes características y modalidades de los trabajos a prima.

CAPITULO IV

Régimen económico

NORMAS GENERALES

Art. 13. La reconversión, mecanización y modernización no podrán justificar ni producir disminución alguna en los ingresos de los productores. Los beneficios que de este proceso se deriven deben servir no tan sólo al mejoramiento de la situación económica de la Empresa, sino también para mejorar la de todos sus productores.

CONSTITUCIÓN DEL RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 14. El régimen de salarios continuará siendo el mismo establecido por el Convenio anterior, que racionaliza y simplifica las anteriores retribuciones.

Quedan anuladas todas las percepciones que no sean las que en este Convenio se señalan, con excepción del plus por trabajo nocturno. Las ventajas del nuevo régimen económico y en general todas las que resulten de la aplicación del presente Convenio, deben calcularse y estudiarse globalmente en su conjunto computado sobre período anual.

REMUNERACIÓN

Art. 15. Se establece la remuneración del personal mediante la adición de dos sumandos.

Primer sumando: Salario base.—Es el producto de multiplicar el coeficiente propio de la categoría profesional por el salario base de la categoría de Peón, que se fija en 151,89 pesetas por día, incrementándose, en su caso, con el importe de la valoración por antigüedad.

Segundo sumando: Premio de productividad individual. El premio de productividad individual absorbe la antigua prima de asistencia al trabajo y se obtiene multiplicando el coeficiente propio de la categoría profesional por el premio correspondiente a la categoría de Peón, que se fija en 37,98 pesetas por día trabajado.

Ello no obstante, el premio de productividad individual del personal que trabaja a prima equivaldrá al producto de 22,78 pesetas por el coeficiente de la categoría correspondiente.

Durante las vacaciones, el personal devengará además del salario base incrementado con la antigüedad el importe del segundo retributivo o premio de productividad individual, que asimismo se percibirá durante la baja temporal por accidente de trabajo.

Para el personal que durante el año trabaja a prima se calculará a estos efectos el premio de productividad como valor medio de la prima durante el trimestre anterior.

Este sumando se aplicará de forma general durante veinticinco días al mes de los que se descontarán los días laborables que no se hayan trabajado por cualquier motivo, aun los justificados (permisos, enfermedades, faltas de asistencia, etc.).

No obstante, no se descontará este sumando cuando el trabajador, avisando con la posible antelación, falte al trabajo por un término no superior a tres días, en los casos de muerte o entierro de padre o abuelo, hijo o nieto, cónyuge o hermano, enfermedad grave de padres, hijos y cónyuge y alumbramiento de esposa.

En el caso de personal de turno o guardia, se entenderá como días laborables los que le correspondan de acuerdo con la previsión establecida, tanto si fuesen o no festivos.

El valor del mismo puede ser objeto de anulación por un máximo de un mes, como sanción recaída por falta grave, debido a falta voluntaria y continuada de rendimiento en el trabajo, por debajo del rendimiento normal (100) aparte las sanciones previstas en la Ordenanza de Trabajo que sean de aplicación.

El importe de las sanciones económicas así impuestas pasará a engrosar el Fondo para Auxilios Extraordinarios a que se refiere el artículo 27.

PRIMA DE FUNCIÓN MÚLTIPLE

Los operarios que aceptan ejecutar tareas que no son específicas de su oficio, pero que, conociéndolas suficientemente, las realizan durante los periodos de tiempo que, debido a las circunstancias del trabajo, no pueden laborar o desempeñar las tareas propias de su categoría, percibirán una prima de función múltiple.

La cuantía de esta prima será del 25 por 100 del salario base diario correspondiente al $K = 1$, cualquiera que sea la categoría del trabajador, y se devengará por día de trabajo, mientras el operario figure adscrito a esta modalidad de función múltiple, no siendo computable para el cálculo de horas extraordinarias, dietas, ni demás percepciones, estando sujeta únicamente al Seguro de Accidentes de Trabajo.

Durante las vacaciones se pagará también esta prima en proporción a los días de trabajo del año que haya realizado en función múltiple, liquidándose en todo caso junto con la mensualidad del mes de enero del año siguiente.

PLUS DE TURNO

Teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que presta la Empresa, que obliga a tener establecidos ciertos trabajos en forma de turnos consecutivos y rotativos de ocho horas seguidas, durante todos los días del año, sean festivos o no, lo que lleva consigo que tanto la fiesta dominical como las demás fiestas intersemanales que correspondan no puedan disfrutarse, por lo regular, en la fecha señalada, se implanta, como compensación, un plus de turno para aquellos trabajadores que reúnan los requisitos indicados, que compensará además aquellas posibles fiestas que puedan concederse esporádicamente en razón a circunstancias especiales.

Este plus de turno se devengará por día de trabajo y únicamente mientras se realice la jornada de turno, no siendo computable para el cálculo de horas extraordinarias, dietas, ni demás percepciones, estando sujeto únicamente al Seguro de Accidentes de Trabajo.

Durante las vacaciones se pagará también este plus en proporción a los días de trabajo del año que haya realizado trabajo a turno, liquidándose en todo caso junto con la mensualidad del mes de enero del año siguiente.

El plus de turno es independiente del plus por trabajo nocturno ya establecido, que seguirá rigiéndose por sus normas específicas.

PLUS DE MANTENIMIENTO RED BARCELONA-CIUDAD

Teniendo en cuenta las características propias del trabajo de mantenimiento de la red en Barcelona-ciudad, que obliga en ocasiones para atender al servicio una distribución no regular del número de brigadas adscritas a estas labores, se establece para el personal que presta sus servicios en funciones específicas de mantenimiento de la red un plus de 25 pesetas por día trabajado, cualquiera que sea la categoría del trabajador.

Este plus se devengará por día de trabajo, y únicamente mientras se cumpla la jornada laboral en mantenimiento de la red, no siendo computable para el cálculo de horas extraordinarias, dietas ni demás percepciones, estando sujeto únicamente al Seguro de Accidentes de Trabajo.

Durante las vacaciones se pagará también este plus en proporción a los días de trabajo del año que haya realizado el mantenimiento de la red, liquidándose en todo caso junto con la mensualidad del mes de enero del año siguiente.

Con motivo de la implantación del presente plus de mantenimiento red, se declara formalmente que la percepción de este plus excluye el devengo del plus de turno, de la misma cuantía.

PLUS CONVENIO

Se establece un plus convenio de carácter extrasalarial igual para todos los trabajadores de la Empresa y por un importe de 15.600 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades de 1.300 pesetas cada una. A través del 4 por 100 de incremento del coeficiente $K = 1$, correspondiente a la categoría de Peón, acordado anteriormente, y del presente plus, se pretende atender al incremento del coste de la vida durante el periodo de vigencia del Convenio.

Dado su carácter extrasalarial no podrá tener ninguna repercusión sobre los coeficientes o salarios ni sobre los distintos conceptos retributivos relacionados o establecidos en función de los mismos.

El personal devengará el importe correspondiente al plus Convenio siempre y cuando figure adscrito a la plantilla activa de la Empresa, incluso en los casos de baja por incapacidad laboral transitoria y durante las vacaciones, descontándose únicamente en los supuestos de permiso sin sueldo, multa o suspensión de empleo y sueldo.

AUMENTOS PERIÓDICOS DE ANTIGÜEDAD

Art. 16. Al objeto de simplificar su determinación y por considerarlo más justo, se conceptuará como antigüedad la que realmente se posea en la Empresa, y se valorará como

correspondiente a la categoría profesional que en cada momento tenga el productor. Se aplicará por quinquenios valorados en el 4 por 100 del salario base propio de cada categoría, que se devengarán a partir del mes siguiente a la fecha de su cumplimiento.

Esta modalidad, que resulta mucho más ventajosa para el personal, elimina y absorbe todos los antiguos sistemas de bienes y quinquenios aplicables a la antigüedad propia en la categoría, así como los quinquenios extraordinarios y el premio de vinculación.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS Y PARTICIPACIONES EN RESULTADOS FAVORABLES

Art. 17. Las cuatro gratificaciones extraordinarias de abril, julio, octubre y diciembre, igual cada una al importe de una mensualidad, se calcularán de acuerdo con el primer sumando o salario base incrementado con la antigüedad que proceda, determinándose de idéntica forma las gratificaciones de enero y mayo correspondientes a la participación en los resultados favorables de la Empresa, la cual, siempre que por aplicación de la Ordenanza de Trabajo alcance su valor máximo, será igual al importe del 16,98 por 100 (dos mensualidades) de la retribución anual base (doce mensualidades normales).

Dichas gratificaciones se devengarán, en todo caso, en proporción al tiempo trabajado durante el mes natural en que se satisfagan, considerándose a estos efectos como trabajados los periodos en que se devenga el salario.

Por consiguiente, al cesar al servicio de la Empresa, únicamente procederá liquidar la parte proporcional de la gratificación correspondiente, en el supuesto de que la baja tenga lugar en los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y diciembre.

FORMAS DE PAGO

Art. 18. Se mantiene el vigente régimen de anticipo quincenal fijo el día 15 de cada mes y liquidación de haberes al final del mismo, sin que haya distinción en el día de pago, que será siempre el último día hábil del mes. El premio de productividad, las primas de trabajo y demás remuneraciones extras se abonarán al mes siguiente de su devengo, junto con la liquidación de final de mes.

Los que lo deseen podrán recibir mensualmente sus haberes a través de cuenta corriente en Banco o Caja de Ahorros, sin anticipo quincenal, efectuándose su ingreso o abono antes de final de mes.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se pagarán en los días que señala la Ordenanza de Trabajo.

Las gratificaciones reglamentarias de abril y octubre se liquidarán junto con el último pago del salario de los siguientes meses:

Marzo: gratificación reglamentaria de abril.

Septiembre: gratificación reglamentaria de octubre.

Las gratificaciones correspondientes a la participación en los resultados favorables se liquidarán junto con el último pago del salario de los siguientes meses:

Enero: adelanto de la participación en los resultados favorables.

Mayo: liquidación de la participación en los resultados favorables.

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Art. 19. De acuerdo con lo dispuesto por el Decreto de 25 de marzo de 1971, la cotización a la Seguridad Social se efectuará con arreglo a las bases establecidas en el mismo, con efecto a partir de 1 de enero de 1972.

La asimilación a las tarifas oficiales de las categorías profesionales existentes en la Empresa, conforme a lo dispuesto por la Orden de 25 de junio de 1963, es la siguiente:

Categoría profesional	Grupo asimilación	Base cotización	
		Mensual	Diaria
<i>Personal Técnico:</i>			
Jefe de Departamento	1	7.500	—
Subjefe de Departamento	1	7.500	—
Ingeniero Jefe	1	7.500	—
Ingeniero Subjefe	1	7.500	—
Ingeniero Complementario	1	7.500	—
Químico	1	7.500	—
Delegado Delegación Cial.	1	7.500	—
Jefe de Red y Utilización	1	7.500	—
Jefe de Producción	1	7.500	—
Jefe de Servicio	2	6.420	—
Ayudante Ingeniero 1.º	2	6.420	—
Ayudante Ingeniero 2.º	2	6.420	—

Categoría profesional	Grupo asimilación	Base cotización	
		Mensual	Diaria
Ayudante Ingeniero Complementario	2	6.420	—
Jefe Explotación a turno	2	6.420	—
Jefe Fabricación a turno	2	6.420	—
Jefe de Zona de Canalización	2	6.420	—
Perito Inspector	3	6.420	—
Promotor de consumos	2	6.420	—
Jefe de Agencia	2	6.420	—
Jefe de Organización	2	6.420	—
Técnico de Organización de 1.º	2	6.420	—
Técnico de Organización de 2.º	2	6.420	—
Jefe de Sección	3	5.460	—
Subjefe de Sección	3	5.460	—
Contramaestre Principal	3	5.460	—
Ayudante de Zona de Canalizac.	3	5.460	—
Encargado Sección	3	5.460	—
Contramaestre adjunto	3	5.460	—
Delineante adjunto	3	5.460	—
Inspector adjunto	3	5.460	—
Técnico Oparador	4	4.830	—
Contramaestre	4	4.830	—
Delineante de 1.º	4	4.830	—
Inspector de 1.º	4	4.830	—
Inspector de Zona	4	4.830	—
Inspector de Reseguimiento	4	4.830	—
Delineante de 2.º	4	4.830	—
Inspector de 2.º	4	4.830	—
Auxiliar Técnico	7	4.080	—
Auxiliar Técnico de Organizac.	7	4.080	—
Auxiliar Comercial y de Ventas	7	4.080	—
Calcador	7	4.080	—
<i>Personal Jurídico:</i>			
Jefe de Departamento	1	7.500	—
Subjefe de Departamento	1	7.500	—
Letrado Jefe	1	7.500	—
Letrado	1	7.500	—
Jefe de Servicio	2	6.420	—
Subjefe de Servicio	2	6.420	—
Jefe de Sección	3	5.460	—
Subjefe de Sección	3	5.460	—
Auxiliar	4	4.830	—
<i>Personal Sanitario:</i>			
Jefe de Departamento	1	7.500	—
Subjefe de Departamento	1	7.500	—
Médico Jefe	1	7.500	—
Médico	1	7.500	—
Jefe de Servicio	2	6.420	—
Subjefe de Servicio	2	6.420	—
Practicante	2	6.420	—
Jefe de Sección	3	5.460	—
Subjefe de Sección	3	5.460	—
<i>Personal Administrativo:</i>			
Jefe de Departamento	1	7.500	—
Subjefe de Departamento	1	7.500	—
Jefe de Grupo	1	7.500	—
Jefe de Servicio	2	6.420	—
Subjefe de Servicio	2	6.420	—
Analista de Sistemas	2	6.420	—
Jefe de Sección	3	5.460	—
Subjefe de Sección	3	5.460	—
Programador	3	5.460	—
Oficial 1.º adjunto	4	4.830	—
Oficial de Agencia	4	4.830	—
Oficial 1.º	5	4.470	—
Inspector de Cobro	5	4.470	—
Oficial 2.º	5	4.470	—
Auxiliar	7	4.080	—
Telefonista	7	4.080	—
Meritorio	7	4.080	—
<i>Personal profesional de oficio:</i>			
Capataz	4	4.830	—
Encargado de Grupo	4	4.830	—
Oficial 1.º especial	8	4.474	147
Operario de Localización de Escapes	8	4.474	—
Oficial 1.º	8	4.474	147
Ayudante Técnico Operador	8	4.474	147
Oficial 2.º	8	4.447	147
Operador Demag	8	4.447	147
Oper. instalaciones eléctricas	8	4.447	147

Categoría profesional	Grupo asimilación	Base cotización	
		Mensual	Diaria
Operador compresores «San Martín»	8	4.447	147
Oficial 3.º	9	4.292	141
Ayudante	9	4.292	141
Aprendiz 3.º y 4.º año	11	2.557	84
Aprendiz 1.º y 2.º año	12	1.583	52
<i>Personal Especialista Práctico:</i>			
Capataz	4	4.830	—
Especialista adjunto	8	4.474	147
Especialista 1.º	8	4.474	147
Ayudante Operador Demag	8	4.474	147
Oper. Vigilante Gas. Esféricos.	8	4.474	147
Inspector de Red	8	4.474	147
Especialista 2.º	9	4.292	141
Conductor de automóviles	9	4.292	141
Nivelador de contadores	9	4.292	141
Revisor de canalización	9	4.292	141
Auxiliar	9	4.292	141
<i>Personal de Peonaje:</i>			
Capataz	8	4.474	147
Peón especial	10	4.140	136
Peón	10	4.140	136
Mujer de limpieza	10	4.140	136
<i>Personal Auxiliar y Subalterno:</i>			
Jefe de Sección	3	5.460	—
Subjefe de Sección	3	5.460	—
Encargado	6	4.080	—
Lector-Cobrador	6	4.080	—
Lector-Especial	6	4.080	—
Cobrador	6	4.080	—
Pesador-Basculero	6	4.080	—
Lector	6	4.080	—
Almacenero	6	4.080	—
Listero	6	4.080	—
Guarda	6	4.080	—
Vigilante	6	4.080	—
Sereno	6	4.080	—
Portero	6	4.080	—
Ordenanza	6	4.080	—
Moza	6	4.080	—
Botones de 16 y 17 años	11	2.557	84
Botones de 14 y 15 años	12	1.583	52

Los productores que vinieran figurando por bases superiores a las establecidas seguirán cotizando por las mismas, y los asimilados cotizarán por la base de la categoría a que están equiparados, si es superior.

AUMENTOS OFICIALES DE SALARIOS

Art. 20. Todo aumento de salarios dispuesto oficialmente o bajo cualquier forma que se presente será absorbido automáticamente en tanto no exceda del importe de las mejoras económicas concedidas en el presente Convenio Colectivo y valoradas en su conjunto en forma de ingresos totales anuales.

CAPITULO V

Formación profesional

Art. 21. La Empresa continuará e incrementará la organización de los cursos de formación profesional y perfeccionamiento que se estimen procedentes en cada momento, de acuerdo con las previsiones existentes en orden a necesidades presentes o futuras de personal, formándolo en las nuevas técnicas o sistemas de trabajo, que exijan la evolución y desarrollo de la Empresa, y orientándolos principalmente a la adaptación y preparación en las técnicas de la conversión de la Compañía.

En el planteamiento de esta formación se tendrá muy en cuenta el principio de igualdad de oportunidades, en base siempre a las condiciones que se requieran para lograr los objetivos que con la misma se pretendan alcanzar.

Periódicamente se informará al Jurado de Empresa sobre la marcha, evolución y previsiones del plan de formación de la Compañía.

Independientemente de la labor que la Empresa desarrolle en el campo de la formación profesional, fomentará la elevación cultural y formación de los hijos de sus empleados, mediante la concesión de becas de estudios.

CAPITULO VI

Jornada, asistencia y puntualidad

JORNADA LABORAL

Art. 22. La Empresa procurará establecer los horarios de trabajo más convenientes de acuerdo con el Jurado de Empresa, pero es libre de disponerlos siempre de la manera que crea mejor para sus intereses, como único responsable de la organización del trabajo.

Para el personal administrativo y técnico de oficinas, se aceptará el tipo de jornada continuada cuando las circunstancias lo permitan por disponer de los servicios adecuados. Entre tanto continuará en el horario actual de ocho a catorce cuarenta horas y, dentro de este período, el personal disfrutará de un descanso de diez minutos, pero sin que pueda desplazarse de su sección de trabajo.

La jornada laboral del personal manual será de cuarenta y cinco horas semanales, de acuerdo con la nueva Ordenanza de Trabajo, con la distribución horaria establecida en cada unidad. En los casos en que se realice jornada continuada se disfrutará de un descanso de veinte minutos de duración.

ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Art. 23. Atendida la obligación de todo productor de dar un rendimiento normal de trabajo y el establecimiento de un premio de productividad para aquellos casos en que no pueda aplicarse un régimen de primas de trabajo, el artículo sexto del propio Convenio señala que la Empresa interpretará estrictamente las normas de asistencia, permisos y puntualidad en las entradas y salidas del trabajo, facultándole para implantar todos los controles y medidas que crea convenientes y necesarias mediante los sistemas más idóneos.

Habida cuenta de lo reducido de la jornada laboral del personal administrativo y técnico de oficinas, únicamente se admitirá la tolerancia prevista en la Ordenanza de Trabajo, que en orden a los deberes de puntualidad y asistencia se considerará en cada puesto de trabajo y no en los relojes de control de entradas y salidas o sistema que lo sustituya.

CAPITULO VII

Previsión y asistencia social

AYUDA A PENSIONISTAS

Art. 24. La ayuda o complemento que vienen percibiendo los pensionistas del Mutualismo Laboral procedentes de las Empresas, por los conceptos de jubilación reglamentaria, invalidez, viudedad, orfandad absoluta o por prestación en favor de familiares de 9.912 pesetas anuales, repartidas en catorce mensualidades de 708 pesetas cada una, se mejora en la cantidad de 2.888 pesetas por año, totalizando en conjunto 12.800 pesetas anuales, que se distribuirán en doce mensualidades extras de la misma cuantía, a percibir en los meses de julio y diciembre.

Quedan excluidos de la ayuda de referencia los pensionistas por jubilación o viudedad acogidos al régimen especial de subvención establecido por Convenio Colectivo.

SUBVENCIÓN POR JUBILACIÓN NORMAL

Art. 25. El régimen normal de jubilaciones es el establecido en las condiciones reglamentarias por los Estatutos del Mutualismo Laboral.

Al objeto de mejorar los ingresos del personal que voluntariamente se acoja en lo sucesivo de una manera normal a los beneficios de jubilación a partir de la edad de sesenta y cinco años, la Empresa establece, mientras no se legisle sobre el particular, una subvención o complemento vitalicio de acuerdo con el párrafo quinto del presente artículo, inversamente proporcional a la edad, correspondiendo el mayor porcentaje a la edad de sesenta y cinco años.

El importe de este complemento será igual a la diferencia entre la totalidad de las prestaciones anuales de jubilación del Régimen General de la Seguridad Social y la cantidad resultante de aplicar la escala que a continuación se indica a los ingresos anuales determinados con los siguientes conceptos:

- Primer sumando o salario base, incrementado con la antigüedad.
- Las cuatro gratificaciones extraordinarias y las correspondientes a la participación en resultados favorables reglamentarias.
- El premio de productividad, siempre que la jubilación se produzca dentro de los seis meses siguientes después de cumplidos los sesenta y cinco años de edad.
- El plus de convenio de carácter extrasalarial que establece el apartado correspondiente del artículo 15 del Convenio Colectivo.

Los ingresos anuales así determinados se entenderán referidos a la retribución que se acredite en la fecha de cumplir los sesenta y cinco años de edad, y comprenderán su importe líquido, efectuadas las deducciones correspondientes por Seguros Sociales y Mutualismo Laboral. La escala antes mencionada es la siguiente:

- A los sesenta y cinco años de edad, 100 por 100.
- A los sesenta y seis años de edad, 90 por 100.
- A los sesenta y siete años de edad, 80 por 100.
- A los sesenta y ocho años de edad, 70 por 100.
- A los sesenta y nueve años de edad, 60 por 100.
- A los setenta años de edad, 50 por 100.

El complemento señalado en la escala anterior deberá solicitarse dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que se cumpla la edad correspondiente. Transcurrido dicho plazo se aplicará el porcentaje señalado para la edad siguiente.

Las mejoras que en el régimen de la Seguridad Social puedan experimentar las prestaciones del Mutualismo Laboral de los jubilados de acuerdo con el presente artículo, a partir de los sesenta y cinco años de edad, no podrán ser absorbidas por el complemento de pensión que tengan reconocido por la Compañía.

En el supuesto de jubilaciones especiales no será de aplicación el presente régimen de jubilación, rigiendo en su lugar las normas que se puedan adoptar en cada caso concreto, de acuerdo con las resoluciones de las autoridades competentes.

Habida cuenta de las mejoras introducidas, queda suprimida la indemnización de un mes de gracia que por costumbre venía satisfaciendo la Empresa a sus productores al causar baja por jubilación, y por la misma causa no se practicará liquidación alguna por concepto de salario base, antigüedad, gratificaciones y participación en los resultados favorables.

Cuando las circunstancias lo aconsejen, la Empresa, en cada caso particular, concederá a partir de los sesenta años los beneficios de jubilación regulados en este artículo para la edad de sesenta y cinco, previa aceptación de los interesados y siempre que concurren las condiciones establecidas para esta prestación en el Régimen General de la Seguridad Social.

En los casos regulados en el párrafo anterior, el complemento que perciban se incrementará en su día con los aumentos generales que estando en activo les hubiera correspondido por Convenio Colectivo o como consecuencia del mismo, quedando estabilizado a partir de los sesenta y cinco años de edad.

SUBVENCIÓN POR VIUEDAD

Art. 26. A las viudas de empleados jubilados, de acuerdo con el artículo anterior, se les abonará una subvención o complemento vitalicio por mientras no contraigan nuevas nupcias, igual al 50 por 100 de los ingresos anuales salariales acreditados por el causante, conforme a las normas del propio artículo, deducida la pensión y el subsidio de viudedad reglamentario.

Los beneficios establecidos por el presente artículo se harán extensivos a las viudas del personal jubilado a partir de los sesenta años de edad, de acuerdo con lo previsto en el penúltimo párrafo del artículo anterior, así como a las viudas de aquellos empleados en activo en el momento de ocurrir su fallecimiento que, pudiendo y deseando acogerse a la jubilación adelantada a partir de los sesenta años de edad, no se les hubiera podido conceder por necesidades del servicio.

FONDO PARA AUXILIOS EXTRAORDINARIOS

Art. 27. Se mantiene existente el Fondo Especial de Auxilios Económicos, creado en los anteriores Convenios, para aquellos casos que por circunstancias de enfermedad del trabajador o de los familiares a su cargo, o de otras análogas, puedan representar una sensible repercusión en la economía del productor, y para solicitar del mismo la concesión de una ayuda económica será preceptivo haber agotado los beneficios de distinto tipo que ofrece la Seguridad Social (asistencia médica, farmacéutica, etc.), como asimismo los que puedan obtenerse del Mutualismo Laboral de acuerdo con las disposiciones que lo regulan.

Este fondo se ha fijado en la cantidad de un millón de pesetas al año, y será administrado por una Comisión constituida por cuatro representantes nombrados por el Jurado de Empresa y otros cuatro designados por la Dirección de la Compañía, dando conocimiento mensualmente a la citada Dirección del estado de cuentas del fondo. Dicha Comisión actualizará el reglamento de aplicación para las ayudas del fondo.

ACCIONES PARA LOS TRABAJADORES

Art. 28. Habiendo acordado la Junta general extraordinaria mixta de accionistas, celebrada el 14 de mayo de 1970, la incorporación parcial del saldo de la cuenta de regularización a la de capital, operación que se está efectuando durante los años 1970, 1971 y 1972, con ofrecimiento al personal fijo que integre la plantilla de un 20 por 100 de los títulos que se emiten en cada incorporación, en las condiciones económicas establecidas

en la Orden de 31 de enero de 1967, expresamente se conviene que el número de títulos destinados al personal se distribuirá entre el mismo en cada incorporación, en la proporción que corresponda, según el número de títulos y personal fijo que integre la plantilla de la Compañía en el conjunto de sus centros de trabajo en el momento de cada emisión. Los títulos que no sean suscritos por los productores dentro de los treinta días siguientes a partir de la fecha del ofrecimiento, acrecorán la parte destinada a los accionistas con derecho de preferente suscripción. Para mejor difundir la propiedad mobiliaria se gestionará de las Cajas de Ahorro la concesión de créditos a este fin, de acuerdo con la legalidad vigente.

SEGURO DE VIDA COLECTIVO

Art. 29. Continúa en vigor el Seguro de Vida Colectivo implantado con motivo del anterior Convenio en favor del personal de la Empresa que solicita su inscripción en el mismo, y atendida su favorable evolución y desarrollo con general aceptación, coincidiendo con el presente Convenio, se ha procedido a una ampliación de la escala de capitales vigente desde la fecha de aprobación del Convenio que eleva los mismos.

El capital asegurado está en relación con la retribución anual fija asignada, y del importe de las primas, la Empresa satisface la totalidad de la correspondiente a las primeras 100.000 pesetas de capital, y del resto el personal asegurado contribuye con 0,85 pesetas mensuales por cada 1.000 pesetas de capital que excedan de las primeras 100.000 pesetas, completando la Empresa el resto.

GRUPO DE EMPRESA

Art. 30. Al objeto de que el Grupo de Empresa pueda continuar desarrollando su cometido, tan necesario desde el punto de vista social, por cuanto debe organizar aquella clase de actividades que se crea conveniente y las circunstancias lo permitan (excursiones, visitas a museos, deportes, biblioteca, conferencias, etc.), la aportación total de la Empresa por este concepto será de 30.000 pesetas mensuales, de cuya inversión deberá dar cuenta trimestralmente a la Dirección.

CAPITULO VIII

Disposiciones varias

VACACIONES

Art. 31. Se establecen los siguientes periodos de vacaciones anuales para todo el personal, cualquiera que sea su categoría, de acuerdo con su antigüedad en la Empresa:

Hasta los cinco años de antigüedad, 18 días laborables.
De seis a diez años de antigüedad, 20 días laborables.
De once a quince años de antigüedad, 22 días laborables.
De dieciséis a veinte años de antigüedad, 24 días laborables.
De veintiún años en adelante de antigüedad, 26 días laborables.

Para cubrir las exigencias del servicio o a petición del personal, con el objeto de que pueda atender necesidades o compromisos particulares, se podrá autorizar el fraccionamiento de las vacaciones que excedan del periodo mínimo de siete días laborables ininterrumpidos que señala la Ley de Contrato de Trabajo.

En todo caso, las vacaciones se disfrutarán íntegramente dentro del año a que corresponda, y se prohíbe trabajarlas mediante compensación a metálico.

MODIFICACIÓN DE NORMAS LABORALES

Art. 32. El presente Convenio modifica durante su vigencia las normas laborales que regulan las materias que en él se prevén, siempre que no sean de inexcusable observancia.

VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD DEL CONVENIO

Art. 33. Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen una unidad indivisible. Si no fuera aprobado por la superioridad su contenido íntegro, quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo por la actual Comisión deliberadora del mismo.

CLÁUSULA ESPECIAL DE NO REPERCUSIÓN EN LAS TARIFAS

Art. 34. Las mejoras establecidas en el presente Convenio han sido posibles por la colaboración y entendimiento entre las partes contratantes, la aportación económica complementaria de la Empresa y la colaboración con la misma del personal de todas las categorías en orden al desarrollo del plan de expansión industrial, que conducirá a la elevación del nivel de todos los elementos que se integran en la Empresa, previéndose que el contenido económico no repercutirá en una elevación de las tarifas de gas para los abonados.

INTERPRETACIÓN

Art. 35. Las dudas que pudieran surgir en la interpretación o ejecución de las cláusulas de este Convenio serán resueltas por una Comisión Mixta, que se constituirá por dos representantes de la Empresa y dos Vocales del Jurado de Empresa, bajo la presidencia del Jefe provincial del Sindicato de Agua, Gas y Electricidad o persona por él delegada.

Sin perjuicio de las facultades privativas que competen a la empresa, a tenor de las disposiciones legales y de las normas de este Convenio, de todas las reclamaciones que se suscitaren por razón de establecimiento de categoría, creación y valoración de funciones, según lo previsto en los artículos 8.º, será puesto en conocimiento de la Empresa o de la autoridad será puesto en conocimiento de la Empresa o de la autoridad sindical o laboral, según proceda.

SUMINISTRO DE GAS

Art. 36. Los productores de plantilla de las Empresas afectadas por el presente Convenio continuarán disfrutando del precio actual de 0,25 pesetas metro cúbico en el suministro de gas para usos domésticos, y el cobro del consumo efectuado se practicará periódicamente en la liquidación mensual de salario, con la subsiguiente entrega del oportuno recibo de facturación.

SERVICIO MILITAR

Art. 37. Al personal que cause baja temporal para cumplir sus obligaciones militares y no le sean de aplicación las normas reglamentarias en vigor para los que encontrándose en dicha situación tenga familiares a su cargo, le será abonado durante el tiempo del servicio militar la cantidad de mil (1.000) pesetas mensuales, que quedará en suspenso en los periodos de tiempo mínimo de quince días, en que las obligaciones militares permitan al trabajador asistir a sus tareas durante toda o parte de la jornada establecida por la Empresa, percibiendo el salario correspondiente. Cuando pueda suponerse abuso, la Comisión Mixta interpretadora del Convenio estudiará lo procedente.

No se abonará esta percepción en los casos en que se reciba asignación por el cargo que desempeñe en el Ejército (Oficiales y Suboficiales).

BAJA POR MATERNIDAD

Art. 38. Se extiende al personal femenino que cause baja por maternidad el disfrute de los mismos beneficios económicos reconocidos al personal que se halla en situación de baja por incapacidad laboral transitoria.

CONSOLIDACIÓN DE CATEGORÍAS

Art. 39. paulatinamente en la medida en que las circunstancias lo permitan y de acuerdo con las normas legales establecidas, la Empresa procurará consolidar en la categoría superior a aquellos productores que ostentando una categoría inferior estén asimilados a otra superior.

ACTUALIZACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

A partir de 1 de enero de 1973, segundo año de vigencia de este Convenio Colectivo, se revalorizará el coeficiente $K = 1$, correspondiente a la categoría de Peón, en el 50 por 100 del incremento del coste de la vida en el conjunto nacional durante el año 1972, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística. El plus convenio a que se refiere el artículo 15 quedará incrementado en 300 pesetas mensuales, es decir, corresponderá a un importe de 19.200 pesetas anuales, distribuidas en doce mensualidades de 1.600 pesetas cada una.

Cuadro de salarios netos de utilidades

VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 1972

(Sin deducir la cuota obrera de Seguros Sociales y Mutualismo Laboral)

Grupo profesional	CATEGORIAS	K	Primer sumando				Segundo sumando Premio Productividad	
			Sueldo base		Quinquenio		Al día	Al mes
			Al día	Al mes	Al día	Al mes		
A S	Botones de catorce y quince años	0,73						
P O	Aprendiz de catorce y quince años	0,73						
A S	Meritorio de catorce y quince años	0,73						
P O	Botones de dieciséis y diecisiete años	0,90	138,11	4.203,72			34,50	562,50
A S	Aprendiz de dieciséis y diecisiete años	0,90						
P O	Meritorio de dieciséis y diecisiete años	0,90						
A S	Peón y mujer de limpieza	1,—						
P O	Aprendiz de dieciocho años	1,—	151,89	4.623,15	6,06	194,45	37,96	949,—
A S	Peón especial	1,—						
P O	Mozo	1,10	188,44	5.126,99	6,72	204,54	42,10	1.052,50
A S	Revisor Canalización y Auxiliar E. P.	1,12	171,20	5.210,90	6,83	207,88	42,78	1.069,50
P O	Guarda, Vigilante, Sereno, Portero y Ordenanza	1,21	185,—	5.830,83	7,37	224,32	46,23	1.155,75
A S	Auxiliar y Telefonista	1,22	186,37	5.672,83	7,46	227,06	46,58	1.164,50
P O	Niv. o Revisor Contadores y Especialista de segunda	1,22						
A S	Lector, Almacenero y Listero	1,25	190,49	5.798,03	7,61	231,62	47,62	1.190,50
P O	Especialista de primera	1,36	207,06	6.302,38	8,28	252,92	51,75	1.293,75
A S	Oficial tercero y Ayudante	1,36						
P O	Calcedor, Auxiliar de Organización, Auxiliar técnico y Auxiliar comercial y de Ventas	1,36						
A S	Cobrador y Pesador-Basculero	1,40						
P O	Inspector de Red	1,40	213,95	6.512,10	8,55	260,24	53,48	1.337,—
A S	Oficial segundo	1,40						
P O	Oficial segundo	1,40						
A S	Auxiliar Letrado	1,40						
P O	Especialista adjunto	1,41	215,33	6.554,10	8,60	261,76	53,81	1.345,25
A S	Encargado	1,46	222,22	6.763,82	8,87	269,95	55,54	1.388,50
P O	Capataz, Ayudante de Operador Demag y Operador Vigilante gasómetros esféricos	1,46						
A S	Oficial primero y Ayudante de Técnico-Operador	1,46						
P O	Inspector y Delineante de segunda y Analista	1,48	224,97	6.847,52	8,96	273,63	56,32	1.405,50
A S	Lector-Cobrador y Lector especial	1,50	229,12	6.973,84	9,15	278,50	57,27	1.431,75
P O	Oficial primero especial, Operador compresores "San Martín" y Operario localización escapes	1,50						
A S	Inspector cobro y Oficial primero	1,50						
P O	Capataz, Encargado de Grupo, Operador Demag y Operador Instalaciones Fábricas	1,56	237,39	7.223,55	9,48	288,54	59,33	1.487,25
A S	Inspector y Delineante de primera e Inspector Zona	1,58						
P O	Oficial primero adjunto y Oficial de Agencia	1,61	245,67	7.477,58	9,81	298,58	61,41	1.535,25
A S	Contra maestro, Técnico-Operador e Inspector de Resegamiento	1,61						
P O	Inspector, Delineante y Contra maestro adjuntos	1,68	252,55	7.886,99	10,08	306,81	62,12	1.579,—
A S	Subjefe de Sección	1,69	258,08	7.855,31	10,32	314,11	64,50	1.612,50
P O	Encargado de Sección, Contra maestro principal, Perito Inspector, Técnico de Organización de segunda y Ayudante de Zona de Canalización	1,69						
A S	Ayudante Ingeniero Complementario	1,72	262,22	7.981,32	10,48	318,98	65,54	1.638,50
P O	Programador	1,76	267,74	8.149,33	10,68	325,07	66,91	1.672,75
A S	Practicante	1,76						
P O	Ayudante Ingeniero de segunda	1,76						
A S	Jefe de Sección	1,81						
P O	Letrado sin mando	1,81	270,02	8.401,35	11,03	335,72	68,97	1.724,25
A S	Ayudante Ingeniero de primera	1,81						
P O	Perito Inspector titulado, Técnico de Organización de primera y Promotor de Consumos	1,95	296,69	9.036,50	11,87	361,29	74,18	1.854,—
A S	Subjefe de Servicio	1,95						
P O	Jefe de Servicio (categoría A)	1,95						
A S	Jefe de Servicio (categoría B)	2,15	326,57	9.939,97	13,06	397,51	81,64	2.041,—

T-A	Subjefe de Departamento (categoría A)	2,40							
T-A	Subjefe de Departamento (categoría B)	2,65	402,51	12.251,39	16,10	490,04	100,63	2.515,75	
T	Jefe Zona Canalización	2,65							
T-A	Jefe de Departamento (categoría A)	2,65							
T-A	Jefe de Departamento (categoría B)	3,15	478,47	14.564,43	19,15	582,87	119,62	2.990,50	
T	Jefe de Red y Utilización, Jefe de Explotación a turno y Jefe de Agencia	3,15							
T-A	Jefe de Departamento (categoría C)	3,65	554,41	16.874,85	22,18	675,10	138,61	3.465,25	

NOTA.—Además se devengará un plus convenio extrasalarial de doce mensualidades de 1.300 pesetas (15.600 pesetas-año) para todas las categorías profesionales.

Cuadro de salarios anuales netos de utilidades (K = 1 = 151,89 pesetas)

VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 1972

(Sin deducir la cuota obrera de Seguros Sociales y Mutualismo Laboral)

K	Sin quinquenios	Con un quinquenio	Con dos quinquenios	Con tres quinquenios	Con cuatro quinquenios	Con cinco quinquenios	Con seis quinquenios	Con siete quinquenios	Con ocho quinquenios	Con nueve quinquenios
0,73	69.678,12	—	—	—	—	—	—	—	—	—
0,90	86.016,95	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1,—	94.604,70	97.924,80	101.244,90	104.565,—	107.885,10	111.205,20	114.525,30	117.845,40	121.165,50	124.485,60
1,10	104.914,02	108.595,74	112.277,46	115.959,18	119.640,90	123.322,62	127.004,34	130.686,06	134.367,78	138.049,50
1,12	106.630,20	110.372,04	114.113,88	117.855,72	121.597,56	125.339,40	129.081,24	132.823,08	136.564,92	140.306,76
1,21	115.225,74	119.263,50	123.301,26	127.339,02	131.376,78	135.414,54	139.452,30	143.490,06	147.527,82	151.565,58
1,22	116.081,34	120.168,42	124.255,50	128.342,58	132.429,66	136.516,74	140.603,82	144.690,90	148.777,98	152.865,06
1,25	118.650,54	122.819,70	126.988,98	131.158,02	135.327,18	139.495,74	143.665,30	147.834,86	152.003,42	156.172,98
1,36	128.967,84	133.504,20	138.040,56	142.576,92	147.113,28	151.649,64	156.186,—	160.722,36	165.258,72	169.795,08
1,40	133.261,80	137.946,12	142.630,44	147.314,76	151.999,08	156.683,40	161.367,72	166.052,04	170.736,36	175.420,68
1,41	134.116,80	138.828,48	143.540,16	148.251,84	152.963,52	157.675,20	162.386,88	167.098,56	171.810,24	176.521,92
1,46	138.410,76	143.270,40	148.130,04	152.989,68	157.849,32	162.708,96	167.568,60	172.428,24	177.287,88	182.147,52
1,48	140.121,36	145.046,70	149.972,04	154.897,38	159.822,72	164.748,06	169.673,40	174.598,74	179.524,08	184.449,42
1,50	142.710,12	147.723,12	152.736,12	157.749,12	162.762,12	167.775,12	172.788,12	177.801,12	182.814,12	187.827,12
1,56	147.858,90	153.052,82	158.246,74	163.440,66	168.633,78	173.827,50	179.021,22	184.214,94	189.408,66	194.602,38
1,61	153.019,44	158.394,08	163.768,68	169.143,30	174.517,92	179.892,54	185.267,16	190.641,78	196.016,40	201.391,02
1,66	157.301,82	162.824,40	168.346,98	173.869,58	179.392,14	184.914,72	190.437,30	195.959,88	201.482,46	207.005,04
1,69	160.745,58	166.399,56	172.053,54	177.707,52	183.361,50	189.015,48	194.669,46	200.323,44	205.977,42	211.631,40
1,72	163.325,76	169.087,40	174.809,04	180.550,68	186.292,30	192.033,96	197.775,60	203.517,24	209.258,88	215.000,52
1,76	166.760,94	172.612,20	178.463,46	184.314,72	190.165,98	196.017,24	201.868,50	207.719,76	213.571,02	219.422,28
1,81	171.915,30	177.858,26	184.001,22	190.044,18	196.087,14	202.130,10	208.173,06	214.216,02	220.258,98	226.301,94
1,95	184.797,—	191.300,22	197.803,44	204.306,66	210.809,88	217.313,10	223.816,32	230.319,54	236.822,76	243.325,98
2,15	203.411,46	210.586,64	217.721,82	224.877,—	232.032,18	239.187,36	246.342,54	253.497,72	260.652,90	267.808,08
2,65	250.714,02	259.534,74	268.355,46	277.176,18	285.996,90	294.817,62	303.638,34	312.459,06	321.279,78	330.100,50
3,15	298.027,74	308.519,40	319.011,06	329.502,72	339.994,38	350.486,04	360.977,70	371.469,36	381.961,02	392.452,68
3,65	345.330,30	357.482,10	369.633,90	381.785,70	393.937,50	406.089,30	418.241,10	430.392,90	442.544,70	454.696,50

Emolumentos que comprenden las anteriores anualidades: Doce meses del salario mensual, doce meses de la antigüedad mensual, cuatro gratificaciones extraordinarias (salario más antigüedad), dos gratificaciones de beneficios (salario más antigüedad, mensual), doce meses del premio de productividad mensual (a razón de veinticinco días mensuales, de los que se descontarán los días laborables no trabajados) (artículo 15).

NOTA.—Además se devengará un plus convenio extrasalarial de doce mensualidades de 1.300 pesetas (15.600 pesetas-año) para todas las categorías profesionales.