

### III. Otras disposiciones

#### MINISTERIO DE HACIENDA

5204 BANCO DE ESPAÑA

Mercado de Divisas de Madrid

Cambios oficiales del día 11 de marzo de 1974

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar U. S. A. (1)	58,915	59,085
1 dólar canadiense	60,829	60,863
1 franco francés	12,185	12,232
1 libra esterlina	136,559	137,189
1 franco suizo	18,992	19,078
100 francos belgas	148,427	147,215
1 marco alemán	22,191	22,297
100 libras italianas	9,133	9,174
1 florin holandés	21,155	21,255
1 corona sueca	12,709	12,773
1 corona danesa	9,349	9,391
1 corona noruega	10,349	10,398
1 marco finlandés	15,268	15,352
100 chelines austríacos	300,740	303,155
100 escudos portugueses	231,039	233,537
100 yens japoneses	20,850	20,746

(1) Esta cotización será aplicable por el Banco de España a los dólares de cuenta en que se formalice intercambio con los siguientes países: Colombia, Cuba y Guinea Ecuatorial.

#### MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS

5205

**RESOLUCION de la Subdirección General de Gestión Económica y Régimen Interior por la que se señala fecha para el levantamiento de las actas previas a la ocupación de los terrenos necesarios para las obras «Relleno de Marismas o de Playaundi para la ampliación de las instalaciones ferroviarias de la estación de Irún», en término municipal de Irún (Guipúzcoa).**

Finalizado el plazo de la información pública abierta a efectos de subsanar los posibles errores que hubieran podido padecerse en la relación de bienes, derechos y propietarios afectados por el expediente de referencia.

Esta Subdirección General, por delegación del Ilustrísimo señor Subsecretario del Departamento, y con arreglo a lo prevenido en el artículo 52 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa y en el Decreto 909/1969, de 9 de mayo, ha resuelto fijar el día 27 de marzo de 1974 y siguientes para proceder al levantamiento de las actas previas a la ocupación de los bienes y derechos precisos para las obras, situados en el término municipal de Irún (Guipúzcoa) y pertenecientes a los siguientes titulares:

Finca número	Propietario	Superficie a expropiar — m <sup>2</sup>
1	Dragón Gas	27.321,46
2	Dragón Gas	352,80
3	F. E. V. E.	2.292,35
4	F. E. V. E.	3.874,15

Dicho trámite será iniciado mediante una reunión previa en el Ayuntamiento de Irún (Guipúzcoa), a las diez horas del indicado día, donde deberán comparecer los interesados con los documentos que acrediten su personalidad y la titularidad de los bienes y derechos afectados, para posterior traslado al terreno.

Madrid, 5 de marzo de 1974.—El Subdirector general, José B. Granda Burón.

#### MINISTERIO DE TRABAJO

5206

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.», y su personal.**

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.», y su personal.

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de 21 de enero de 1974, remitió a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.», que fué suscrito, previas las negociaciones oportunas, el día 26 de diciembre de 1973 por la Comisión Deliberadora designada al efecto. Acompañándose al mismo resumen estadístico comparativo de las variaciones salariales establecidas en el Convenio e informe favorable para su aprobación del señor Presidente del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad.

Resultando que solicitado el preceptivo informe de la Dirección General de la Seguridad Social, ésta lo ha emitido con fecha 3 de febrero de 1974.

Resultando que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, se solicitó de la Empresa certificación de la nómina general de la Empresa y de los incrementos acordados, así como el informe sobre repercusión en precios que determina el apartado 2 de dicho artículo, y cuyos documentos han sido presentados por la Empresa «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.», y unidos al expediente.

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el 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 habiéndose cumplido en la redacción y tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia que establece el artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958, y observándose en el mismo lo dispuesto respecto a incrementos salariales y repercusión en precios en el artículo 12 del Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, sobre medidas coyunturales de política económica, procede su aprobación, si bien en cuanto a la posible repercusión en precios debe determinarse que no es automática, no condiciona el Convenio y requerirá, en su caso, la correspondiente autorización de los Organismos competentes.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.», y su personal, suscrito el día 26 de diciembre de 1973.

Segundo.—Que en cuanto a la posible repercusión en precios que se establece en la cláusula específica del Convenio, no es automática ni condiciona la validez del Convenio y requerirá, en su caso, la correspondiente autorización de los Organismos competentes.

Tercero.—Que se comuniquen esta Resolución a la Organización Sindical, para su notificación a las partes, a las que se hará saber que con arreglo a lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1958, modificado por la Orden de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución aprobatoria.

Cuarto.—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. muchos años.

Madrid, 13 de febrero de 1974.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

## CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA LA EMPRESA «CATALANA DE GAS Y ELECTRICIDAD, S. A.»

### CAPITULO PRIMERO

#### EXTENSIÓN Y ÁMBITO DEL CONVENIO

##### Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

Este Convenio Colectivo afecta a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que se desarrolla la actividad industrial de producción, transporte y distribución y venta de gas ciudad, gas natural o cualquier otro gas combustible distribuido por canalización de la Empresa «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.».

##### Art. 2.º *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal que integra la plantilla de esta Empresa, al que hace referencia el artículo segundo de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria de Producción, Transporte y Distribución de Gas Ciudad y Gas Natural de 31 de enero de 1970, quedando excluido del mismo el alto personal a que se refiere el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

##### Art. 3.º *Ámbito temporal.*

Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de la fecha de su aprobación por la autoridad laboral, pero retrotrayéndose sus efectos al 1 de enero de 1974, y regirá hasta el 31 de diciembre de 1975, prorrogándose tácitamente de año en año si no se produjera denuncia por cualquiera de las partes con antelación mínima de tres meses a la expiración del plazo normal de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

### CAPITULO II

#### REVISIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

##### Art. 4.º *Modificación condiciones.*

Cualquiera de ambas partes contratantes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo 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 condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto por anualidades, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio Colectivo.

Atendido lo dispuesto en el Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, sobre medidas coyunturales de política económica, el Convenio podría ser revisable solamente a partir de 1 de enero de 1975, en caso de elevarse las tarifas de gas establecidas con carácter general en la Compañía por encima de los aumentos derivados y justificados por materias primas, costes de personal o inversiones o cargas impuestas por disposiciones o reglamentos de carácter oficial. 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

##### Art. 5.º *Normas generales.*

La organización práctica del trabajo, determinación de unidades funcionales y clasificación de los servicios que se estimen convenientes de acuerdo con las disposiciones vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que es la única responsable de su uso ante el Estado.

##### Art. 6.º *Normas de orden y disciplina.*

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 los métodos y prácticas usualmente admitidos en materia de racionalización y medición del trabajo.

La Empresa, por medio de sus mandos, podrá implantar todos los controles que crea necesarios o convenientes en los puestos de trabajo existentes, así como para el establecimiento o estudio de nuevas funciones, debiendo los productores faci-

litar con diligencia la labor del personal encargado de esta misión, toda vez que en definitiva contribuye a mejorar objetivamente las relaciones de trabajo.

El personal con mando, con la autoridad y responsabilidad consiguiente, deberá lograr el rendimiento y la eficacia del personal y del servicio a sus órdenes, ejerciendo su autoridad en forma humana y eficiente. Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa la formación del personal a sus órdenes para conseguir la elevación de su nivel técnico y profesional y velar por la seguridad del mismo.

##### Art. 7.º *Dedicación plena al trabajo.*

Cuando sea posible la realización simultánea o sucesiva dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de analoga o inferior categoría, podrán aquéllas ser encomendadas a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación en su jornada, medida necesaria para obtener una óptima productividad de todo el personal. El tipo de trabajo que se le encomiende no podrá ser vejatorio o peyorativo.

##### Art. 8.º *Plantilla de personal.*

La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo sin necesidad de recurrir a horas extraordinarias, excepto en los casos de emergencia o de trabajos de carácter estacional o imprevistos. En todo caso, será la necesaria para cubrir las bajas que se produzcan de acuerdo con el nivel normal de absentismo. La contratación de personal eventual podrá realizarse en los casos previstos en la vigente Ordenanza del Trabajo.

Con objeto de dejar abierta la posibilidad de incorporar a la Empresa personas que posean una cierta formación especializada por razón de los estudios que estén cursando, aunque carezcan de experiencia profesional, con el fin de dedicarlas a colaborar en trabajos o estudios concretos que eventualmente puedan presentarse, lo que al propio tiempo contribuirá a su mejor formación, se podrá contratar con carácter eventual, por duración no superior a un año, a estudiantes o recién graduados que se encuentren en las condiciones indicadas, a quienes se asignarán las categorías de «Estudiante en prácticas» o «Graduado en prácticas», así como el salario base y complemento salarial convenidos en cada caso en concreto.

Teniendo en cuenta la problemática de infraestructura inicial que representa el proceso de introducción en nuevas poblaciones, la Empresa está facultada para mantener relaciones mercantiles con industriales y agentes colaboradores, debiendo, sin embargo, establecer servicios propios atendidos por personal de plantilla cuando el número de abonados supere la cifra de tres mil. Todo ello se entenderá sin perjuicio de la facultad permanente de contratación mercantil que corresponde a la Empresa en todas aquellas funciones que no sean específicamente características de la explotación y mantenimiento de la industria del gas.

A todos los efectos de escalafones, porcentajes de plantilla y niveles salariales establecidos en el presente Convenio, el centro de trabajo de Sevilla se considerará con independencia del resto de la Compañía, pero con los mismos derechos y obligaciones establecidos en el presente Convenio.

##### Art. 9.º *Servicio en días festivos.*

Atendido el carácter de servicio público de la industria, que obliga al trabajo en forma continuada en algunos servicios, en aquellos casos en que por tratarse de trabajo a turno o de guardias se trabajara en días festivos, el día de descanso semanal que corresponda se disfrutará dentro de la semana siguiente, si es en compensación de un domingo, y si se trata de fiestas intersemanales, se compensará el descanso correspondiente aumentando los días de vacaciones de acuerdo con las necesidades del servicio. Cuando 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.

Igualmente, por analogas razones de servicio público, la Empresa está facultada para establecer sistemas de retenes de empleados en el domicilio propio, con el compromiso de ser localizables en todo momento para acudir a cualquier emergencia. Estos retenes tendrán una compensación económica, independientemente de percibir las horas extraordinarias correspondientes en el caso de que sus servicios fueran requeridos, de acuerdo con lo establecido en el artículo quinto de la Ley de Descanso Dominical.

Los valores de compensación económica, en su caso, serán los que figuran en el anexo II para el primer año del Convenio. Dichos valores se entienden referidos a jornadas de ocho horas, cuando se trate de guardias, y comprenden, por tanto, la compensación por horas extras que pudiera corresponder dentro de dicha jornada de ocho horas.

En todos los casos contemplados en el presente artículo se establece la prestación obligatoria de los mismos por todos los empleados que ocupen los puestos de trabajo afectados.

Tal como se prevé en las disposiciones vigentes, en los casos de turno o guardia no se conceptuará como extraordinario el trabajo realizado durante los días festivos, por estar considerado como trabajo normal de la industria.

Además de las guardias y retenes señalados en el anexo II, la Empresa, de acuerdo con lo establecido en este mismo artículo y en el quinto, referente a la organización práctica del trabajo, se reserva la facultad de establecer nuevos servicios de guardias y retenes cuando las necesidades lo justifiquen, dando cuenta previa al Jurado de Empresa.

**Art. 10. Categorías del personal.**

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 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.

**Art. 11. Categorías del presente Convenio.**

En base a lo previsto en el artículo 14 de la vigente Ordenanza de Trabajo, las categorías del personal, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, serán las que se relacionan a continuación:

**I. Personal técnico.**

Grupo salarial	Categorías
T.1	Auxiliar técnico de segunda. Calcador.
T.2	Auxiliar técnico de primera. Delineante de segunda. Inspector de segunda.
T.3	Delineante de primera. Inspector de primera. Contramaestre. Técnico especialista de segunda.
T.4	Perito Inspector. Contramaestre principal. Subjefe técnico. Técnico especialista de primera.
T.5	Promotor técnico-comercial. Técnico superior. Jefe técnico.
T.6	Jefe de grupo técnico.
T.7	Jefe de departamento.
T.8	Jefe de división.

Los productores clasificados actualmente en las categorías del escalafón técnico que se suprimen en virtud del presente Convenio Colectivo quedarán incorporados a las categorías que se indican:

Categoría suprimida	Categoría incorporación
Auxiliar de organización	Auxiliar técnico de segunda.
Auxiliar técnico	Auxiliar técnico de segunda o primera, según coeficiente individual.
Auxiliar comercial y de ventas.	Auxiliar técnico de segunda.
Analista	Auxiliar técnico de primera.
Técnico operador	Técnico especialista de segunda.
Inspector de reseguimiento	Técnico especialista de segunda.
Inspector de zona	Inspector cobro y lectura (escalafón A.S.).
Contramaestre adjunto	Contramaestre principal.
Inspector adjunto	Perito Inspector.
Delineante adjunto	Técnico especialista de primera.
Técnico de organización de segunda	Técnico especialista de primera.
Ayudante de zona de canalización	Jefe técnico.
Ayudante de Ingeniero complemento	Subjefe técnico.
Ayudante de Ingeniero de segunda	Subjefe técnico.
Subjefe de sección	Subjefe técnico.
Encargado de sección	Subjefe técnico.

Categoría suprimida	Categoría incorporación
Técnico de organización de primera	Técnico superior.
Perito Inspector titulado	Promotor técnico comercial.
Jefe de sección	Jefe técnico.
Ayudante de Ingeniero de primera	Jefe técnico.
Subjefe de servicio	Jefe técnico.
Promotor de consumos	Promotor técnico comercial.
Jefe de agencia	Jefe de grupo técnico.
Jefe de servicio	Jefe de grupo técnico.
Jefe de organización	Jefe de grupo técnico.
Subjefe de departamento	Jefe de grupo técnico.
Jefe de zona de canalización	Jefe de departamento.
Jefe de red y utilización	Jefe de departamento.
Jefe de explotación a turno	Jefe de departamento.

En el supuesto de que la nueva categoría, a asignar de acuerdo con la tabla de equivalencias que precede, no correspondiera a la rama de funciones efectivamente desarrolladas por el productor afectado, se le podrá asignar la categoría pertinente dentro del mismo grupo salarial.

**II. Personal jurídico y sanitario**

A todos los efectos del presente Convenio Colectivo, el personal jurídico y sanitario quedará incorporado al escalafón del personal técnico.

Los productores que actualmente ostentan la categoría de «Practicante» se les asignará la categoría de «Técnico especialista de primera» o de «Jefe técnico», de acuerdo con su coeficiente individual.

**III. Personal administrativo**

Grupo salarial	Categorías
A.1	Meritorio.
A.2	Auxiliar.
A.3	Oficial de segunda.
A.4	Oficial de primera.
A.5	Subjefe de negociado.
A.6	Jefe de negociado.
A.7	Jefe de grupo administrativo.
A.8	Jefe de departamento.
A.9	Jefe de división.

Los productores clasificados actualmente en las categorías del escalafón administrativo que se suprimen en virtud del presente Convenio quedarán incorporados a las categorías que se indican:

Categoría suprimida	Categoría incorporación
Telefonista	Auxiliar.
Inspector de cobro	Inspector cobro y lectura (escalafón A.S.).
Oficial de primera adjunto	Oficial de primera.
Oficial de agencia	Subjefe de negociado.
Subjefe de sección	Subjefe de negociado.
Jefe de sección	Jefe de negociado.
Programador	Jefe de negociado.
Subjefe de servicio	Jefe de negociado.
Jefe de servicio	Jefe de grupo administrativo.
Subjefe de departamento	Jefe de grupo administrativo.

**IV. Personal obrero A) Profesionales de oficio**

Grupo salarial	Categorías
P.O.1	Aprendiz.
P.O.2	Oficial de tercera.
P.O.3	Oficial de segunda.
P.O.4	Oficial de primera.
P.O.5	Capataz P.O.

Los productores clasificados actualmente en las categorías del escalafón obrero A) Profesionales de oficio, que se suprimen en virtud del presente Convenio Colectivo, quedarán incorporados a las categorías que se indican:

Categoría suprimida	Categoría incorporación
Ayudante .....	Oficial de tercera.
Ayudante técnico operador ...	Oficial de primera.
Oficial de primera especial ...	Oficial de primera.
Operador compresores S.M. ...	Oficial de primera.
Operario localización escapes.	Oficial de primera.
Encargado de grupo ...	Capataz P.O.
Operador Demag .....	Capataz P.O.
Operador instalaciones de fábricas .....	Técnico especialista de segunda.

IV. Personal obrero B) Especialistas

Grupo salarial	Categorías
E.P.1 .....	Auxiliar E.P.
E.P.2 .....	Especialista de segunda.
E.P.3 .....	Especialista de primera.
E.P.4 .....	Capataz E.P.

Los productores actualmente clasificados en las categorías del escalafón obrero B), Especialistas, que se suprimen en virtud del presente Convenio Colectivo, quedarán incorporados a las categorías que se indican:

Categoría suprimida	Categoría incorporación
Revisor de canalización .....	Auxiliar E.P.
Nivelador y Revisor de contadores .....	Especialista de segunda.
Conductor de automóviles .....	Especialista de segunda.
Inspector de rod .....	Capataz E.P.
Especialista adjunto .....	Especialista de primera.
Ayudante operador Demag ...	Capataz E.P.
Operador-vigilante de gasómetros esféricos .....	Especialista de primera.

IV. Personal obrero C) Peonaje

A todos los efectos del presente Convenio Colectivo, el personal de peonaje quedará incorporado al escalafón del personal especialista

Los productores clasificados actualmente en las categorías del escalafón obrero C), Peonaje, que se suprimen en virtud del presente Convenio Colectivo, quedarán incorporados a las categorías que se indican:

Categoría suprimida	Categoría incorporación
Peón .....	Auxiliar E.P.
Mujer de limpieza .....	Auxiliar E.P.
Peón especial .....	Auxiliar E.P.

V. Personal auxiliar y subalterno

Grupo salarial	Categorías
A.S.1 .....	Botones.
A.S.2 .....	Mozo.
A.S.3 .....	Ordenanza. Vigilante. Subalterno de primera.
A.S.4 .....	Lector especial. Cobrador. Lector Cobrador. Oficial subalterno.
A.S.5 .....	Encargado. Inspector cubro y lectura.

Los productores clasificados actualmente en las categorías del escalafón auxiliar subalterno que se suprimen en virtud del presente Convenio Colectivo, quedarán incorporados a las categorías que se indican:

Categoría suprimida	Categoría incorporación
Portero .....	Vigilante.
Guarda .....	Vigilante.
Sereno .....	Vigilante.
Listero .....	Subalterno de primera.
Almacenero .....	Oficial subalterno.
Pesador-Basculero .....	Subalterno de primera.
Lector .....	Lector especial.

Art. 12. Asignación futura de categoría.

El hecho de que los productores que hasta ahora ostentaban determinadas categorías que se suprimen en el presente Convenio pasen a ostentar las nuevas que en cada caso se determinan en el lugar correspondiente, constituye únicamente una consolidación de situaciones y derechos individuales, y no significa, por tanto, que el personal que en lo sucesivo pueda pasar a desempeñar idénticas funciones tenga derecho a la misma categoría, sino que le corresponderá la que se derive de las definiciones incluidas en el presente Convenio.

Cuando los productores que ostentando alguna de las categorías que se suprimen, habiéndola obtenido por concurso-oposición, deseen conservar la misma, haciendo renuncia expresa de las mejoras derivadas de la aplicación de los artículos 24 y 25, la Empresa accederá a su petición, haciendo defición de la facultad que le corresponde de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo primero del artículo 10. En el supuesto de que con posterioridad algún productor solicitara de nuevo acogerse al régimen establecido en los artículos 24 y 25 citados, la Empresa se reserva la facultad de encuadrarlo en el nivel salarial que corresponda, y siempre que ello no suponga una lesión para los intereses económicos de los productores que desde la aprobación del Convenio se incluyeran en el nuevo sistema de grupos y niveles salariales.

Los Oficiales de primera administrativos adjuntos, Oficiales de primera especiales P.O. y Especialistas adjuntos que no habiéndose sometido a lo establecido en el párrafo anterior deseen acogerse al nuevo sistema de categorías fijado en el artículo 11 y al régimen establecido en los artículos 21 y 25 de este Convenio, podrán solicitar y tendrán derecho, a efectos de sus relaciones con abonados, público en general y organismos externos a la Empresa, a la inclusión del calificativo de «adjunto» o «especial», en su caso, en el documento de identidad que expide la Compañía.

Art. 13. Definición de categorías.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 10 y 11 del presente Convenio, así como en la vigente Ordenanza de Trabajo, las definiciones de categorías profesionales serán las que figuran en el apéndice I.

Art. 14. Definición de puestos de trabajo

Por mutuo acuerdo entre la Empresa y sus productores, se opta por seguir en el presente Convenio con el procedimiento fundamentado en la definición de categorías profesionales y en los instrumentos definidos en el mismo por el periodo de su duración.

Sin embargo, al objeto de evitar dudas en aquellos puestos de trabajo de carácter especial que existen o pueden ser creados en la Empresa de acuerdo con la facultad de organización práctica del trabajo que corresponde a la misma, huyendo de la creación de nuevas categorías profesionales excesivamente rígidas, que podrían coartar las posibilidades de mejora de los productores que las ostentaran, se establecerá un catálogo de definiciones de dichos puestos de trabajo especiales, señalando para cada uno la categoría profesional que como mínimo será asignada a los productores que pasen a ocuparlos.

Se recogen en el apéndice II las definiciones de dichos puestos de trabajo especiales actualmente necesarios, con sus correspondientes categorías profesionales mínimas.

Art. 15. Adecuación de escalafón y categorías profesionales.

Teniendo en cuenta que por razones históricas e individuales actualmente existen productores que figuran adscritos a un escalafón que no corresponde a las funciones realmente desarrolladas por los mismos, se establece un plazo de tres meses a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio para que los citados productores puedan solicitar su correcta clasificación en cuanto a escalafón y categoría profesional. Dichas solicitudes serán analizadas por la representación de la Empresa y serán resueltas informando al Jurado de Empresa, incluyéndose a los afectados en el escalafón correspondiente, lo que les permitirá seguir las líneas de promoción propias del mismo a que hace referencia el artículo 30.

## CAPITULO IV

## RÉGIMEN ECONÓMICO

## Art. 16. Política general.

El régimen de salarios queda modificado respecto al establecido en anteriores Convenios Colectivos, al objeto de racionalizar y simplificar, por una parte, los conceptos retributivos, y por otra, con la finalidad de establecer las bases objetivas que eventualmente permitan ir progresivamente hacia un sistema flexible que tenga en cuenta no solamente la naturaleza de las funciones del productor —que determinan su categoría profesional—, sino también otras circunstancias específicas de su trabajo tanto permanentes como transitorias, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad y rendimiento en su trabajo individual.

Las partes están de acuerdo en que las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero que las condiciones efectivas de remuneración de un productor determinado o de un grupo de productores, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influenciadas e incluso determinadas por circunstancias de carácter histórico o excepcional, por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni precedente para peticiones de carácter comparativo.

Asimismo manifiestan las partes ser plenamente conscientes de la existencia de situaciones de desigualdad relativa de tratamiento económico entre diferentes personas y diferentes grupos de productores aun en análoga situación laboral, derivadas de la dilatada y compleja historia de la Empresa y su propósito común de emprender una política de atenuación de las mismas a medio plazo, considerando que el presente Convenio Colectivo constituye un paso adelante en tal sentido, aunque no pueda resolver por completo la problemática existente.

## Art. 17. Remuneración.

La remuneración del personal queda establecida en la siguiente forma:

a) Salario base (según el artículo cuarto del Decreto 2380/1973, sobre ordenación del salario).

En virtud de lo que establece el artículo 17 de la Ordenanza de Trabajo, las categorías profesionales quedan agrupadas en grupos salariales constituidos por diferentes niveles de retribución que se distinguen por letras y coeficientes (K), de acuerdo con las tablas que figuran como anexo I. La asignación de una determinada categoría profesional significará para el productor el derecho a disfrutar como mínimo del salario correspondiente al nivel A del grupo salarial en que esté incluida su categoría, según lo consignado en los artículos 10 y 11.

El salario base individual, que a nivel de 1973 era el producto de multiplicar el coeficiente correspondiente al nivel salarial o letra que tenga asignada cada productor por la cantidad de 159,48 pesetas por día natural durante el primer año de vigencia del Convenio queda incrementado en el mismo porcentaje en que aumente el índice del coste de vida en el conjunto nacional durante el año 1973, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística.

b) Antigüedad (según el apartado a) del artículo quinto del Decreto 2380/1973, sobre ordenación del salario).

Se aplicará por quinquenios, calculados en función de la antigüedad que realmente se posea en la Empresa, valorados de acuerdo con la categoría profesional y coeficiente que en cada momento tenga el productor. Los quinquenios serán valorados en el 4 por 100 del salario base propio de cada nivel salarial y coeficiente, y se devengarán a partir del mes siguiente a la fecha de su cumplimiento. En los vencimientos de quinquenios no podrá ser absorbida prima congelada ni retribución complementaria.

c) Complemento salarial (según el apartado c) del artículo quinto del Decreto 2380/1973, sobre ordenación del salario).

Habida cuenta de la necesidad de incrementar al máximo la productividad general de la Empresa de manera compatible con la indispensable calidad del servicio, la Empresa se reserva el derecho de establecer los sistemas de medida y control que sean precisos para lograr a través de sus líneas de supervisión que cada productor desarrolle su labor con el rendimiento normalmente exigible de acuerdo con las características del trabajo.

En compensación a dicho rendimiento, se establece un complemento salarial que durante toda la vigencia del Convenio tendrá la cuantía diaria que resulte de multiplicar el coeficiente correspondiente al nivel salarial o letra que tenga asignada cada productor por la cantidad de 39,86 pesetas, más el término fijo también diario de 88 pesetas, sea cual fuere el coeficiente o categoría. Este complemento salarial tiene como contrapartida la presunción, salvo prueba en contra, de que el productor que la percibe asiste al trabajo con puntualidad y desarrolla su labor con rendimiento cien por cien efectivo. Asimismo sustituye y anula el antiguo premio de productividad y el plus de Convenio 1872-1973.

El complemento salarial se aplicará de forma general durante veinticinco días al mes, incluidas vacaciones, de los que se descontarán los días laborables no trabajados por permiso sin sueldo, falta de asistencia o puntualidad, enfermedad sin baja o cualquier otro no justificado. A efectos de descuento en el caso del personal de turno o guardia, se entenderán como días laborables los que correspondan de acuerdo con la previsión establecida, tanto si fuesen o no festivos.

Quedan suprimidos con carácter general los vigentes sistemas de incentivos —con las excepciones y particularidades que más abajo se detallan—, y al objeto de no perjudicar económicamente al personal que los venía percibiendo se procederá a la congelación a título individual de la diferencia en exceso que pudiera resultar de la fórmula siguiente:

$$E = (A + B + C) - (D + F)$$

Siendo:

E = el exceso anual a congelar.

A = el total percibido efectivamente en concepto de primas con carácter de tales durante el año 1973, correspondiente a la jornada normal, incluso en forma de prima congelada.

B = el total percibido efectivamente en concepto de premio de productividad durante el año 1973.

C = el valor anual del plus de Convenio, nivel 1973.

D = el importe anual del nuevo complemento salarial, valor 1 de enero de 1974.

F = el valor anual del nuevo plus de «Horario comercial», cuando exista.

El derecho a la fórmula individual de congelación solamente afectará a aquellos productores que en el momento de entrar en vigor el Convenio ocuparan un puesto en el que existiera prima o la tuvieran congelada.

La nueva prima congelada resultante se recogerá como concepto aparte en el recibo salarial y podrá ser absorbida total o parcialmente en el salario base, antigüedad, complemento salarial y/o en la retribución complementaria en los casos de aumentos por cambio de categoría o aumento salarial por cualquier motivo, incluso los derivados del presente Convenio, excepto los de carácter general pactados en Convenio Colectivo, entendiéndose por aumentos generales aquellos que supongan una variación del valor asignado al K = 1 y del complemento salarial que afecte a todos los grupos y niveles salariales.

Se reflejará en valor por día de trabajo a título individual y seguirá el mismo régimen en cuanto a aplicación y descuentos establecidos para el complemento salarial. A todos los efectos de cómputo de primas y plusés para establecer en los cálculos la equivalencia directa y recíproca entre valor diario y valor anual, se adoptará la cifra convencional de 300 jornadas al año.

Las excepciones y particularidades a que antes se ha hecho referencia son las siguientes:

Prima de operaciones de utilización:

Queda suprimida y sujeta su congelación a la norma general. Las operaciones que se realicen fuera de la jornada laboral tendrán la consideración de trabajo fuera de jornada a precio convenido, siempre que durante la misma se hubiera alcanzado el rendimiento normal.

Prima de lectura (Barcelona y delegaciones):

Como no se trata de prima, sino de trabajo fuera de jornada a precio convenido por razón del número de fichas leídas por encima del cupo establecido, no procede, por tanto, su congelación, sino su cambio de concepto, recogiendo en el artículo 19.

Primas comerciales (saturación, nuevas edificaciones, conversión, campañas):

Quedan suprimidas. En cuanto a su congelación, se restará además de la fórmula general (concepto F) el importe anual del «Plus de horario comercial», que se establece en el artículo 18 del presente Convenio.

Primas indirectas (talleres, fábricas de Barcelona, red, dispatching):

Quedan suprimidas y sujetas al procedimiento general de congelación.

Prima de operaciones de conversión:

Queda suprimida y sometida a la fórmula general de congelación.

Prima de función múltiple:

Queda suprimida y sometida a la fórmula general de congelación únicamente en los casos que se viniera percibiendo por razones distintas de conducir vehículo de la Empresa, ya que para éstos se crea el nuevo «Plus de conducción».

d) Retribución complementaria (según el apartado a) del artículo quinto del Decreto 2380/1973, sobre ordenación del salario).

Las percepciones de carácter fijo a que pueda tener derecho o que puedan ser asignadas a cada productor a título individual que excedan de su salario base propio tendrán la consideración de retribución complementaria, sin que la Empresa asuma ninguna obligación de carácter colectivo respecto a la misma. En el supuesto de existir tal retribución complementaria, podrá ser absorbida total o parcialmente en el salario base, antigüedad y complemento salarial en los casos de aumento de los mismos por cambio de nivel salarial o por cambio de categoría por cualquier razón, pero no en los casos de aumento del salario base con carácter general, derivados de negociación colectiva o de disposición o concesión de carácter general, definidos en el artículo 17 c), ni tampoco en los casos de vencimientos individuales de quinquenios de antigüedad.

La Empresa se compromete a que en caso de hacer uso de este concepto retributivo actuará en consonancia con la política general señalada en el artículo 16, es decir, progresiva adecuación de las remuneraciones globales al contenido específico de los puestos de trabajo, atendiendo a los aspectos de eficacia, calidad y rendimiento en el trabajo individual, así como a la atenuación de las situaciones de desigualdad relativa a medio plazo, siguiendo técnicas y criterios objetivos de aplicación. También podrá ser utilizado a título individual en casos especiales que respondan a consideraciones de equidad, reconocimiento de situaciones existentes, problemas de reclutamiento exterior en especialidades para las que no se hallen candidatos en la Empresa y otros análogos. En principio, este concepto podrá aplicarse con mayor generalidad, en lo que se refiere a los niveles de mando, a los que se les exige una mayor eficacia y rendimiento sin consideración a eventuales dedicaciones superiores en cuanto a jornada de trabajo, así como para compensar y resolver aquellos casos individuales que, por aplicación de las fórmulas de carácter general pactadas en el presente Convenio Colectivo, pudiesen resultar involuntariamente perjudicados a corto plazo en sus percepciones totales, consideradas en sentido absoluto, no comparativo.

Art. 18. *Pluses* (según apartado b) del artículo quinto del Decreto 2380/1973, sobre ordenación del salario).

A los efectos del presente Convenio Colectivo, se entenderán como pluses aquellas cantidades que puedan asignarse a los productores que ocupen determinados puestos de trabajo o ejecuten determinadas tareas, por razón de los requerimientos específicos de la función o de las circunstancias de tiempo y lugar en que se desarrolle. Salvo los expresamente determinados por disposiciones legales de superior rango, el establecimiento o anulación de pluses es facultad de la Empresa, previa información al Jurado de Empresa.

Los pluses son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad para la que fueron creados, por lo que no tienen carácter consolidable, y en consecuencia el derecho a la percepción de un plus cesará automáticamente para cada productor en cuanto dejen de afectar al mismo las circunstancias establecidas para su devengo.

El plus se devengará por día efectivo de trabajo; no se pagará, por tanto, en los casos de no asistencia al mismo, sea por la causa que fuere, con la única excepción de las vacaciones, en que el plus correspondiente en proporción a los días de trabajo del año en que lo haya devengado será acumulado durante el año y satisfecho en la nómina de enero siguiente.

Se detallan a continuación los pluses que regirán a partir de la entrada en vigor del presente Convenio:

**Plus de turno regular.**—Afectará a todo el personal que ocupe puestos de trabajo a desempeñar en turnos consecutivos y rotativos durante todos los días del año, sean festivos o no. Tendrá la cuantía de 120 pesetas por día trabajado; cualquiera que sea la categoría del productor, y compensará además aquellas posibles fiestas que puedan concederse esporádicamente por circunstancias especiales, así como la eventual indemnización a que pudiera haber lugar en los casos de imposibilidad de disfrutar del período de descanso previsto en los casos de trabajo en jornada continuada (actualmente veinte minutos). Asimismo este plus absorbe el denominado plus de fabricación, que queda suprimido con carácter general incluso en el supuesto de que quien estuviera percibiendo el mismo no tenga derecho al plus de turno regular.

La Empresa, en uso de la facultad de organización del trabajo, podrá en casos especiales acomodar la consecutividad de los turnos a las necesidades temporales del servicio e incluso suspenderlos en períodos en que sea preciso, si bien en estos casos continuará teniendo derecho el productor a la percepción del plus en tanto se mantenga su vinculación al mismo puesto de trabajo.

**Plus de turno irregular.**—Afectará a todo el personal que ocupe puestos de trabajo a desempeñar en turnos con distribución desigual en cuanto a número de personas o no regular a lo largo del año. Tendrá la cuantía de 40 pesetas por día trabajado, cualquiera que sea la categoría del productor, compensando de manera análoga el plus de turno regular las posibles fiestas esporádicas. Asimismo este plus absorbe el denominado plus de mantenimiento red Barcelona-ciudad, que queda suprimido con carácter general, incluso en el supuesto de que quien estuviera percibiendo el mismo no tenga derecho al plus de turno irregular.

Los pluses de turno regular e irregular son excluyentes entre sí, no pudiendo percibirse simultáneamente en ningún caso.

**Plus de conducción y mantenimiento de vehículos.**—El personal perteneciente al escalafón de personal profesional de oficio que por condiciones de contratación o acuerdo posterior expreso o tácito, además de efectuar su trabajo habitual, conduzca vehículo de la Empresa en los itinerarios preñados por el mando, y al mismo tiempo sea responsable de su conservación y mantenimiento, tendrá derecho a la percepción de este plus en la cuantía de 50 pesetas por cada día que simultanee las funciones propias de su oficio con las de conducción, conservación y mantenimiento del vehículo que tenga asignado. Quedan exceptuados aquellos cuya función habitual es la de conducción, conservación o mantenimiento de vehículos. Podrá ser suspendida la percepción de este plus por el plazo máximo de quince días, a criterio del mando, en los casos de notoria falta de limpieza del vehículo, averías mecánicas reiteradas debidas a deficiente uso o frecuentes transgresiones del Código de Circulación. La negativa a conducir vehículos en los casos en que se venga haciendo por costumbre, y en consecuencia a la percepción del plus, sólo será aceptada en aquellos casos en que se aleguen motivos o circunstancias suficientes, tales como retirada del carnet por la autoridad competente, prescripción médica o por razones individuales, distintas de la cuantía del plus, que deberán ser analizadas y debatidas en el Jurado de Empresa correspondiente.

**Plus de horario comercial.**—Afectará a aquellas personas con categorías correspondientes a la rama técnica-comercial del escalafón técnico y que además ejerzan efectivamente funciones de promoción comercial en el exterior con carácter permanente. Tiene su fundamento en el hecho de que, debiendo respetar el horario establecido para el inicio de su jornada, deben en cambio acomodar su actuación en el domicilio de los clientes potenciales de acuerdo con los horarios más convenientes para éstos, así como para el despacho y reuniones de trabajo con sus mandos, con la necesaria flexibilidad en el cumplimiento a pleno rendimiento de su jornada laboral, incluso por la tarde, para el logro de los objetivos que tienen fijados. Su cuantía queda establecida en 3.000 pesetas por mes natural, la cual compensará toda eventual dieta a que pudieran tener derecho en el desarrollo de su labor, así como la percepción de horas extraordinarias que pueda realizar el personal adscrito a dicho servicio por la flexibilidad de horario anteriormente aludida.

**Plus por trabajo nocturno.**—Los productores que trabajen de noche disfrutarán de un plus de trabajo nocturno equivalente al 20 por 100 de su salario base. Queda exceptuado del cobro de este plus el personal subalterno de vigilancia de noche, por cuanto el trabajo nocturno es el normal para el mismo.

De igual manera estarán excluidos de este plus todos aquellos trabajos habitualmente efectuados en jornada diurna que hubieran de realizarse obligatoriamente en este período nocturno por concurrir circunstancias de fuerza mayor, por cuanto en estos casos las horas extraordinarias ya se perciben con el recargo especial establecido por la vigente legislación.

Art. 19. *Trabajo fuera de jornada a precio convenido.*

Se llamará de ahora en adelante «trabajo convenido» al que se ejecute fuera de jornada a precio convenido. Como modalidad alternativa de remuneración de las actividades que, por razones coyunturales o derivadas de la organización práctica del servicio, deban o puedan realizarse fuera de la jornada laboral, previo acuerdo entre la Empresa y sus trabajadores, dejando a salvo lo previsto en el artículo 42 de la vigente Ordenanza, se establece el sistema de remuneración a precio convenido fuera de jornada. A través de este sistema, la Empresa compensará la labor desarrollada según el número de operaciones o tareas realizadas correctamente por los productores fuera de la jornada laboral, con independencia de tiempo invertido en las mismas y de la categoría profesional del productor. Como condición general previa para ejecutar trabajos convenidos bajo este régimen se requerirá que el trabajador haya alcanzado el rendimiento normal dentro de su jornada laboral, entendiéndose por tal el que está establecido o pueda establecerse en lo sucesivo mediante las técnicas científicas de medida del trabajo, sea en forma de rendimiento (100 por 100), sea en forma de cupos o cuotas. A los trabajadores que estén percibiendo cantidades en concepto de prima congelada podrá serles exigido alcanzar en su jornada normal el superior rendimiento a que corresponda dicha prima congelada para tener derecho a participar en la ejecución de trabajo convenido.

Quedan establecidas dentro de este régimen las siguientes condiciones:

**Lectura.**—Habida cuenta de que la finalización de la jornada laboral puede quedar indeterminada si se autoriza concluir en el propio domicilio, se conceptuarán como trabajo convenido todas las fichas leídas por encima del cupo diario establecido en cada caso, en cómputo mensual. Subsiste la obligación de completar diariamente el cupo establecido y toda finca iniciada.

**Cierre y cobro.**—A los efectos del cómputo de los cupos establecidos sólo se computarán como operaciones completas las de cierre o cobro efectivo. Los avisos se computarán como

media operación a efectos de cupo, aunque se abonarán como operación completa a efectos de trabajo convenido, en el caso de que tenga como resultado el cobro en oficina dentro del propio mes.

Operaciones de utilización o de red.—El valor de cada operación realizada fuera de jornada en régimen de trabajo convenido se determinará por minuto concedido, basado en cronometraje y en el valor del minuto correspondiente a la primera hora extra de un Oficial primera P. O., nivel B), sin antigüedad, para el primer año del Convenio.

Colaboraciones.—Se entiende bajo este concepto la realización de operaciones y tareas propias de una unidad de trabajo, en circunstancias de necesidad o de trabajos no habituales de la unidad de referencia, por personal no adscrito a la misma, pero que por sus condiciones personales y capacidad accede a efectuarlas una vez finalizada la jornada laboral en su propia unidad. En estos casos se compensará económicamente la labor realizada por trabajo convenido en el servicio de destino y con total independencia de la categoría laboral del productor que preste su colaboración.

Los casos de aplicación de esta modalidad en forma de trabajo convenido o colaboraciones que puedan presentarse en lo sucesivo, serán libremente pactados entre la Empresa y los productores interesados, dándose cuenta al Jurado de los mismos cuando éstos puedan tener carácter repetitivo o periódico.

Las percepciones por trabajo convenido no serán computables para el cálculo de horas extraordinarias ni demás percepciones, estando sujetas únicamente al Seguro de Accidentes de Trabajo.

Art. 20. *Horas extraordinarias.* (Según el artículo sexto del Decreto 2380/1973, sobre ordenación del salario.)

Como complemento de lo establecido en los artículos 42 y 43 de la vigente Ordenanza de Trabajo y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo sexto del Decreto 2380/1973 se establecen como módulos para el cálculo de las horas extraordinarias los conceptos retributivos que a continuación se relacionan:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Retribución complementaria.
- Gratificaciones extraordinarias de marzo, julio, septiembre y diciembre.
- Participación en resultados favorables de enero y mayo.
- Pluses (turno regular, turno irregular, conducción y mantenimiento de vehículos y de trabajo nocturno).

A efectos de simplificar el cálculo de las horas extraordinarias se adoptará la cifra de jornada de dos mil ochenta horas anuales para todo el personal.

Cuando un productor cambie de puesto de trabajo, bien sea a petición propia, de la Empresa o por la superación de un concurso-oposición y de acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del artículo 18 y Decreto anteriormente citado, el valor de las horas extraordinarias aumentará o disminuirá según corresponda o no la percepción de los pluses enumerados en el apartado f) del presente artículo.

Se establece expresamente la prohibición de abonar como horas extras aquellas que no hayan sido efectivamente trabajadas, debiendo aplicarse estrictamente esta condición en los casos en que, siendo procedente la percepción de dieta por comida, se interrumpa el trabajo durante la misma.

Habida cuenta del sentido de responsabilidad y plena dedicación a la Empresa, que ha de ser inherente al desempeño de los puestos de trabajo de las categorías más altas del escalafón, como norma general no se reconocerán horas extraordinarias en el trabajo del personal clasificado en las categorías de Jefe de departamento o superiores de los escalafones técnico y administrativo, salvo en los casos de que sean expresamente solicitadas por el interesado y autorizadas por la Dirección.

Se exceptúan de esta limitación las horas que necesariamente deban realizarse para completar o prolongar turno.

En los casos en que por necesidades del servicio, y previo acuerdo con el interesado, resulte necesario o conveniente que éste prolongue su jornada durante períodos de cierta duración o bien deba realizar con cierta frecuencia trabajos fuera de su horario habitual por imperativo del servicio, podrá establecerse de mutuo acuerdo una compensación esporádica o permanente por este motivo, bien de carácter económico o bien en forma de prolongación de vacaciones.

#### Art. 21. *Dietas.*

De acuerdo con lo dispuesto en el apartado A, artículo tercero del Decreto 2380/1973 sobre ordenación del salario, las dietas tendrán la consideración legal de gasto suplido.

En desarrollo del párrafo 2.º del artículo 71 de la vigente Ordenanza, se establece que un productor tendrá derecho a dietas en el caso de que no pueda regresar a comer a su domicilio por impedirsele trabajos que le haya encomendado la Empresa, siempre que concurren las condiciones especiales que se señalan en los párrafos siguientes. No se abonarán dietas al personal de turno, guardia o vigilancia, durante la jornada establecida en las condiciones habituales o convenidas de trabajo o recorrido.

Dieta por desayuno.—Se tendrá derecho a ella cuando la entrada al trabajo, en jornada de mañana, tenga lugar dos o más horas antes de la normal, o cuando la jornada de noche se prolongue dos o más horas después de la normal de salida.

Dieta por comida.—Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue dos o más horas después de lo establecido. También se devengará cuando por necesidades del servicio sólo se conceda una hora para comer a partir del momento de finalización de la jornada matinal y antes del inicio de la de la tarde, sea normal o extraordinaria. Asimismo se devengará cuando se inicie la jornada de tarde cuatro o más horas antes de la normal de entrada.

Dieta por cena.—Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue hasta después de las veintidós horas, siempre que la jornada normal de tarde no concluya normalmente entro las veintiuna y las veintidós horas, en cuyo caso se devengará dieta solamente si dicha jornada se prolonga durante dos o más horas. También se devengará cuando se inicie la jornada de noche cuatro o más horas antes de la normal de entrada. En el supuesto de que se efectúen horas extraordinarias, para devengar dieta de cena será condición indispensable haber iniciado el trabajo antes o a las dieciocho horas y que se prolongue hasta después de las veintidós horas.

El importe de las dietas queda establecido en la tabla que consta en el anexo III para cada grupo salarial.

Quedan sin efecto los sistemas hasta ahora vigentes para el cómputo y cálculo del valor económico de las dietas.

Art. 22. *Gratificaciones extraordinarias y participación en resultados favorables.*

Las cuatro gratificaciones extraordinarias de marzo, julio, septiembre y diciembre, igual cada una al importe de una mensualidad, se calcularán de acuerdo con el salario base anual 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 16,88 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 períodos 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 o diciembre. Sin embargo, a los ingresados antes del 1 de enero de 1966, salvo en Sevilla en que la fecha establecida será la de 1 de julio de 1966, en caso de causar baja en la Empresa, se les liquidarán las partes proporcionales correspondientes a las gratificaciones extraordinarias y participación en resultados favorables.

#### Art. 23. *Impuesto de Rendimiento de Trabajo Personal.*

Teniendo en cuenta que los salarios pactados en el presente Convenio Colectivo son netos del Impuesto de Rendimiento de Trabajo Personal, en el caso de que dicha carga fiscal experimentase, por disposición oficial, cualquier modificación, ésta revertirá sobre la Empresa. Las desgravaciones que excedan de las generales, por razón de dicho impuesto, a que tengan derecho los productores titulares de familias numerosas, beneficiarán a los mismos.

Art. 24. *Asignación de coeficientes en el nuevo sistema salarial.*

Con el fin de que todos los productores de la Empresa se rijan por la nueva estructura salarial, definida en el artículo 17, se establece a continuación el procedimiento para la asignación inicial de grupos, niveles salariales y los coeficientes correspondientes a los productores que no tengan coeficiente o que teniendo lo vengano percibiendo una cantidad en concepto de «puesto de trabajo», cuya anulación, a partir de la vigencia de este Convenio, pactan expresamente la Empresa y sus trabajadores, dado que el fin para el cual fue creado, implantación de la valoración de puestos de trabajo, no se ha podido llevar a cabo.

1.º A tenor de la situación vigente en 31 de diciembre de 1973, se calculará el coeficiente individual teórico de cada uno de los productores que se encuentren en alguna de las situaciones mencionadas en el párrafo anterior, de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$K_i = \frac{SB_i + A_i + PP_i + PT_i}{SB_{K=1} + A_{K=1} + PP_{K=1}}$$

siendo:

$K_i$  = Coeficiente individual teórico.

SB<sub>i</sub> = Salario base anual del productor, valor a 31 de diciembre de 1973.

$A_k$  = Antigüedad anual del productor, valor a 31 de diciembre de 1973.

$PP_{K-1}$  = Premio de productividad anual del productor a nivel normal, valor a 31 de diciembre de 1973.

$PT$  = Puesto de trabajo anual del productor, valor a 31 de diciembre de 1973.

$SB_{K-1}$  = Salario base anual del  $K = 1$ , valor 1973.

$A_{K-1}$  = Antigüedad anual, según el número de quinquenios del productor del  $K = 1$ , valor 1973.

$PP_{K-1}$  = Premio de productividad anual del  $K = 1$ , a nivel normal, valor 1973.

2.º El coeficiente que en definitiva será asignado a cada productor, será el que más se le aproxime por debajo de los comprendidos en el grupo salarial en el que deba incluirse de acuerdo con su categoría profesional, pudiendo presentarse los siguientes supuestos:

a) Que en el grupo salarial que le corresponda por su categoría profesional exista un coeficiente igual a « $K_1$ »; en este caso se le asignará automáticamente este coeficiente y nivel correspondiente.

b) Que « $K_1$ » resulte inferior al coeficiente más bajo de su grupo salarial; en este caso se le asignará dicho coeficiente mínimo, pudiendo absorberse en esta operación prima congelada.

c) Que « $K_1$ » resulte situado entre dos de los coeficientes del grupo salarial; en este caso pueden darse dos supuestos:

c.1. Personal que no tenía asignado coeficiente: se le asignará el menor de los dos, y la diferencia de anualidad resultante a nivel 1973 pasará a constituir retribución complementaria.

c.2. Personal que ya tenía coeficiente: se procederá en principio como en el caso anterior, pero si ello representara una disminución de su coeficiente, se le asignará el superior, pudiendo absorberse en esta operación prima congelada.

d) Que « $K_1$ » resulte superior al mayor de los coeficientes de nivel salarial; en este caso se asignará el coeficiente máximo, y la diferencia pasará a retribución complementaria como en el caso precedente.

3.º Para el personal que tiene asignado ya un coeficiente y no percibe puesto de trabajo, no será necesario proceder al cálculo de « $K_1$ », pudiendo pasarse directamente al punto segundo.

Art. 25. *Distribución por niveles dentro de cada grupo salarial.*

La Empresa se compromete a efectuar anualmente un número de ascensos de nivel tal, que partiendo de la situación del escalafón a final de año, conduzcan a obtener como mínimo los siguientes porcentajes en el número de personas incluidas en los niveles que se indican, por cada grupo salarial:

Grupos salariales con dos niveles:	mínimo 40 % nivel B
Grupos salariales con tres niveles:	mínimo 50 % niveles B + C mínimo 20 % nivel C
Grupos salariales con cuatro niveles:	mínimo 60 % niveles B + C + D mínimo 30 % niveles C + D mínimo 10 % nivel D
Grupos salariales con cinco niveles:	mínimo 70 % niveles B + C + D + E mínimo 45 % niveles C + D + E mínimo 25 % niveles D + E mínimo 10 % nivel E

Se exceptúan de este compromiso los grupos salariales A.1, P.O.1 y A.S.1, por cuanto en los mismos la asignación de coeficientes vendrá determinada por la edad del interesado; se exceptúan asimismo los grupos salariales T.8 y A.9, correspondientes a la categoría de Jefe de división en los escalafones técnico y administrativo, debido al número comparativamente menor de personas que ostentan dicha categoría y a la conveniencia del tratamiento individualizado de las situaciones en función del puesto y de la eficacia de quien lo desempeña.

Al objeto de dar efectividad a esta garantía, se tomarán como base de los escalafones correspondientes a la situación en 1 de enero de cada año, previo el cumplimiento de lo establecido en el artículo 29 de la Ordenanza de Trabajo, a partir de los cuales se determinará la distribución de porcentajes, así como el número de plazas que deben incorporarse en cada nivel para llegar en cada grupo salarial a los mínimos garantizados en caso de que no se alcancen. El número de plazas global de Empresa, así determinado para cada nivel, se referirá en porcentaje al número de candidatos calificados para ocuparlas, cuyo porcen-

taje se acreditará a cada unidad o servicio independientemente, prescindiendo de la distribución que efectivamente tenga, con la salvedad de que aquellas unidades en que el tanto por ciento disponible, aplicado a sus candidatos, no llegue a representar al menos una plaza, se integrarán con otras unidades, a ser posible de la misma rama jerárquica.

Dentro de cada grupo salarial, serán candidatos para cada nivel todos los productores incluidos en cualquiera de los niveles precedentes del propio grupo.

Los cambios de nivel salarial tendrán efectos económicos a partir de 1 de junio del propio año, iniciándose el proceso en 1974.

La designación individual se efectuará por un sistema de evaluación de la eficacia, en el que se tendrá en cuenta preponderantemente el rendimiento individual, la calidad del trabajo e integración. Los casos de empate en la concepción global serán resueltos a favor del más antiguo en la categoría. Toda persona que pueda considerarse injustamente discriminada, podrá dirigir escrito al correspondiente Jurado de Empresa durante el mes de junio, en el que exponga detalladamente las razones que le asistan. En caso de considerar el Jurado que existe base suficiente para analizar el caso, pasará el mismo a una Comisión, compuesta por el superior del mando que adoptó la decisión, un representante del Jurado, un Delegado del Área de Personal y el Enlace sindical más afín a la actividad del reclamante. Dicha Comisión oírá al interesado y al mando, por separado y emitirá informe a la Dirección, en el que podrá incluir recomendaciones de acción si lo estima conveniente.

No se tendrán en cuenta, a los efectos de dichos porcentajes mínimos, los cambios que se produzcan a lo largo de los cinco primeros meses de cada año por razón de ingresos, jubilaciones, concursos, traslados o cualquier otra, sino que en cada caso el ajuste se hará una vez al año con referencia exclusiva al escalafón, si bien el movimiento efectivo de niveles que de ello resulte se adecuará a las situaciones reales en 1 de junio.

Art. 26. *Porcentaje de plantilla.*

Como modalidad más práctica y por considerarla una condición más beneficiosa para el personal en relación con la vigente Ordenanza de Trabajo, se establece la siguiente estructuración de plantilla de los escalafones que se indican:

Personal administrativo:

— Las categorías comprendidas en los grupos salariales A.4 y A.5 (Oficial primera y Subjefe de negociado) reunirán como mínimo el 31 por 100 de los empleados pertenecientes al escalafón administrativo, excluidos los Meritorios.

— La categoría a que se refiere el grupo salarial A.2 (Auxiliar) reunirá como máximo el 31 por 100 de dicho escalafón.

Personal profesional de oficio:

— Las categorías comprendidas en los grupos salariales P.O.4 y P.O.5 (Oficial primera y Capataz P.O.) reunirán como mínimo el 30 por 100 de los obreros pertenecientes al grupo de profesionales de oficio, excluidos los Aprendices.

— La categoría a que se refiere el grupo salarial P.O.2 (Oficial tercera) reunirá como máximo el 35 por 100 de dicho grupo.

Art. 27. *Régimen de ascensos de categoría.*

Respetando el espíritu de lo establecido en la vigente Ordenanza de Trabajo y como procedimiento más beneficioso para el personal y mejor adecuado a la realidad de la Empresa, se establece el siguiente régimen de ascensos de categoría:

a) Se realizará la promoción por libre designación de la Empresa para alcanzar las categorías incluidas en los grupos salariales que a continuación se relacionan:

Personal técnico, jurídico y sanitario: T.3 (solamente Contramaestres) y T.4 a T.8, ambos inclusive.

Personal administrativo: A) a A.9, ambos inclusive.

Personal profesional de oficio: P.O.5.

Personal especialista y peonaje: E.P.4.

Personal auxiliar y subalterno: Todos los grupos.

b) El ascenso de categoría será automático al cumplir el interesado los dieciocho años de edad en los siguientes casos:

Personal administrativo: A.1 (Meritorio).

Personal auxiliar y subalterno: A.S.1 (Botones).

Personal profesional de oficio: P.O.1 (Aprendiz), siempre que el interesado haya completado su formación profesional a juicio de la Empresa.

c) Se establece el ascenso por razón de antigüedad en los siguientes casos y con las condiciones que se indican:

Personal técnico, jurídico y sanitario:

Auxiliar técnico de segunda, a Auxiliar técnico de primera.

Calculador a Delineante segunda.

Delineante segunda a Delineante primera.

Inspector segunda a Inspector primera.

Auxiliar técnico primera a Técnico especialista segunda.

Personal administrativo:

Oficial segunda a Oficial primera.

Personal profesional de oficio:

Oficial segunda a Oficial primera.

Personal especialista y peonaje:

Auxiliar E.P. a Especialista segunda.

Especialista segunda a Especialista primera.

Personal auxiliar y subalterno:

Mozo a Subalterno primera.

Ordenanza, Vigilante o Subalterno primera a Oficial subalterno.

Los ascensos por razón de antigüedad se concederán a partir del momento en que el interesado haya cumplido cinco años ostentando efectivamente la categoría, excluidas las asimilaciones, pudiendo la Empresa aplazar el ascenso por razón de expediente personal o de insuficiente preparación profesional, que deberán ser comunicados por escrito al interesado y al Jurado de Empresa.

El personal que ingrese en un nuevo grupo salarial por razón de ascenso debido a la antigüedad, será incluido, a efectos de salario base, en el nivel del nuevo grupo, cuyo coeficiente coincida con el que ya tenía el interesado o, en su defecto, en el más próximo por encima.

El ascenso por razón de antigüedad no implica necesariamente la obligación por parte de la Empresa de asignarle nuevas funciones o trasladarle de puesto de trabajo.

d) Para las categorías de Oficial tercera P.O. y Auxiliar administrativo, y al objeto de que puedan promocionar a la categoría superior inmediata, la Empresa se compromete a convocar, cada dos años como máximo, concurso-oposición para cubrir un número de plazas equivalente al 15 por 100 de la plantilla de trabajadores que figuren adscritos a las citadas categorías de origen.

e) En todos los demás casos, y además en todos aquellos en que a juicio de la Empresa sea conveniente para otorgar mayores oportunidades, se seguirá el principio general de convocatoria de concurso-oposición en consonancia con lo estipulado en la vigente Ordenanza de Trabajo.

Para estos supuestos se establece la siguiente normativa:

1.º Las vacantes se anunciarán previamente mediante aviso al personal, estableciendo las condiciones de opción a plaza a cubrir y las pruebas de preselección encaminadas a garantizar la suficiencia necesaria de los aspirantes.

2.º Las pruebas de clasificación se ajustarán a las características de la plaza, clasificándose, no obstante, y con carácter general en dos grupos:

a) Pruebas aptitudinales, que incluyen exámenes para medir aptitudes físicas, manuales, intelectuales y factores de personalidad.

b) Pruebas de conocimiento profesionales que incluyen exámenes sobre materias básicas e indispensables para un normal desempeño del cometido característico de cada profesión, oficio u ocupación.

3.º Si como resultado de esta preselección fueran varios los aspirantes aceptados, se efectuará convocatoria de concurso-oposición, otorgándose la plaza al aspirante que obtenga la mejor puntuación global.

4.º En la convocatoria de plazas se detallarán necesariamente:

a) Características del puesto, con determinación de tareas, categoría y retribución, jornada de trabajo y demás aspectos que contribuyan a la configuración de las funciones asignadas y responsabilidades a asumir.

b) Condiciones de admisión, con fijación de requisitos de edad, antigüedad, formación o titulación, conocimientos teóricos y prácticos, experiencia, etc., exigidos que contribuyan a determinar los aspectos personales de idoneidad para su desempeño.

c) Las pruebas de preselección dirigidas a garantizar la suficiencia de los aspirantes.

d) Las pruebas de clasificación del concurso-oposición con los criterios de puntuación o ponderación que se concederán por cada concepto o prueba puntuables, incluida la valoración a la eficacia.

e) La composición del Tribunal, de acuerdo con lo establecido en la vigente Ordenanza Laboral.

f) Las fechas aproximadas de realización de las pruebas.

g) Los periodos de entrenamiento, adaptación y prueba.

5.º Si para la misma especialidad y categoría se produjesen vacantes en el plazo de veinticuatro meses siguientes al de una convocatoria de plazas resuelta por concurso-oposición, podrá la Empresa cubrirlos con los concursantes que habiendo superado la puntuación mínima exigible no hubiesen obtenido plaza en éste.

6.º Si no se presentasen aspirantes, o en el caso de haberlos, no reuniesen las condiciones de admisión exigidas, no superasen las pruebas de suficiencia o no sobrepasasen la puntuación

mínima exigida, la Empresa cubrirá libremente la plaza sin otro requisito.

7.º Con objeto de que el personal a su ascenso o promoción pueda prepararse con antelación suficiente al anuncio de convocatoria de plazas vacantes, se procederá por la Empresa a la confección de un cuestionario-programa especificando las materias que deberán conocer los aspirantes, diversificadas por aspectos de cultura general y formación básica de la especialidad, y aquellos propios de puesto, plaza y categoría o de la unidad de adscripción de las plazas a cubrir.

8.º Con el fin de dar mayor agilidad a los ascensos y promover la preparación del personal para cuando se produzcan vacantes, especialmente para aquellos puestos en que son frecuentes, o hacia los cuales evolucionan las necesidades de la Empresa, tanto por avance tecnológico, como por conveniencias de formación permanente, la Empresa promoverá la realización de cursos de formación profesional. El certificado de asistencia con aprovechamiento a dichos cursos podrá tener carácter de condición necesaria de admisión a concurso siempre que hubieran tenido lugar dentro de la jornada laboral.

e) Para el personal de nuevo ingreso no será precisa la formalización de concurso-oposición en las categorías inferiores de cada escalafón ni en las de libre designación, regulando la Empresa su admisión de acuerdo con las necesidades del momento.

Para garantizar la existencia de una cartera efectiva de solicitudes de ingreso, podrá establecerse la convocatoria de plazas con el carácter de becas-salario por un plazo que no excederá de los periodos de prueba legalmente establecidos, y una compensación correspondiente al grupo salarial uno de los distintos grupos profesionales. Durante estos periodos los becarios se someterán a un entrenamiento práctico y teórico de las actividades de nuestra industria vinculadas a su formación, profesión o intereses ocupacionales, permitiendo una comprobación más efectiva de diagnóstico de aptitud basado en las pruebas de selección para nuevo ingreso vigentes.

#### Art. 28. Consolidación de categorías.

Confirmando la tendencia apuntada en el artículo 39 del anterior Convenio Colectivo, la Empresa y sus trabajadores se comprometen, por una sola vez, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, a consolidar en las categorías superiores que a continuación se citan:

Oficial segunda administrativo.

Oficial primera administrativo.

Subjefe de negociado.

Oficial segunda profesional de oficio.

Oficial primera profesional de oficio.

A aquellos productores que ostentando una categoría inferior estén asimilados a alguna de las categorías relacionadas, incluyendo por orden de antigüedad en el escalafón correspondiente. La Empresa y sus trabajadores acuerdan este pacto por una sola vez dando fin a la situación de las asimilaciones, y reconocen que supone una ventaja para el personal que se encuentra en esta situación, sobre lo establecido en el artículo 33 y siguientes de la Ordenanza de Trabajo.

#### Art. 29. Asignación de niveles salariales en los casos de cambio de categoría.

El personal que cambie de grupo salarial por ascenso de categoría, como consecuencia de concurso-oposición, será incluido en el nivel salarial del nuevo grupo que tenga asignado un coeficiente inmediatamente superior al que disfrutaba el interesado. En los casos de ascenso por antigüedad se aplicará lo previsto en el artículo 27. Si el ascenso se debe a libre designación, consolidación de asimilaciones (artículo 28), o viniera impuesto por la autoridad laboral, el coeficiente en la nueva categoría será como mínimo igual al que tenía el interesado.

En todo caso, subsistirá lo previsto en la legislación vigente en cuanto a periodos de prueba.

#### Art. 30. Promoción.

Las vías ordinarias de promoción seguirán la línea determinada por las categorías profesionales definidas en el presente Convenio dentro de cada escalafón y rama. Serán consideradas también vías normales de promoción, aunque representen cambio de escalafón, las que a continuación se detallan:

De Botones (A.S.) a Auxiliar administrativo (A) o Auxiliar técnico de segunda (T).

De Lector especial o Lector cobrador (A.S.) a Inspector de segunda o de primera (T).

De Inspector C.L. (A.S.) a Inspector de primera (T).

De Capataz P.O. a Contramaestre (T).

Los planes de formación profesional del personal de la Empresa a que se refiere el artículo 47 tendrán en cuenta el contenido del presente, así como también deberán abrirse las posibilidades de participación que procedan en consonancia con el mismo en las eventuales convocatorias de concurso-oposición.

#### Art. 31. Cambio de funciones.

Como mejora de lo previsto en el artículo 28 de la vigente Ordenanza de Trabajo, en los casos de cambio de funciones por las razones allí expuestas y al objeto de no coartar las posibi-

lidades de promoción o ascenso de categoría del personal afectado, se establece que, con la conformidad del interesado podrá ser cambiado de categoría e incluido en el escalafón y grupo salarial que le corresponda por sus nuevas funciones, efectuándose además la redistribución de su anualidad neta —excluidos conceptos variables— de tal forma que se ajuste a la nueva situación y no represente perjuicio económico para el productor.

**Art. 32. Cotización a la Seguridad Social.**

De acuerdo con lo dispuesto por el Decreto de 29 de marzo de 1973, la cotización a la Seguridad Social se efectuará con arreglo a las bases establecidas en el mismo.

La asimilación de los grupos de tarifas oficiales de las categorías profesionales existentes en la Empresa, es la siguiente:

Categoría profesional	Grupo asimilación
<b>Personal técnico, jurídico y sanitario:</b>	
Jefe superior	1
Jefe de división	1
Jefe de departamento	1
Jefe de grupo técnico	1
Jefe técnico	1
Técnico superior	1
Promotor técnico-comercial	2
Perito-Inspector	2
Subjefe técnico	3
Técnico especialista de 1. <sup>a</sup>	3
Contra maestro principal	3
Técnico especialista de 2. <sup>a</sup>	4
Inspector de 1. <sup>a</sup>	4
Delineante de 1. <sup>a</sup>	4
Contra maestro	4
Inspector de 2. <sup>a</sup>	4
Delineante de 2. <sup>a</sup>	4
Auxiliar técnico de 1. <sup>a</sup>	7
Calculador	7
Auxiliar técnico de 2. <sup>a</sup>	7
<b>Personal administrativo:</b>	
Jefe superior	1
Jefe de división	1
Jefe de departamento	1
Jefe de grupo administrativo	1
Jefe de negociado	3
Subjefe de negociado	3
Oficial de 1. <sup>a</sup>	5
Oficial de 2. <sup>a</sup>	5
Auxiliar	7
Meritorio de 16-17 años	11
Meritorio de 14-15 años	12
<b>Personal profesional de oficina:</b>	
Capataz	4
Oficial de 1. <sup>a</sup>	8
Oficial de 2. <sup>a</sup>	8
Oficial de 3. <sup>a</sup>	9
Aprendiz de 16-18 años	11
Aprendiz de 14-15 años	12
<b>Personal especialista:</b>	
Capataz	4
Especialista de 1. <sup>a</sup>	8
Especialista de 2. <sup>a</sup>	9
Auxiliar E.P.	9
<b>Personal auxiliar y subalterno:</b>	
Encargado	6
Inspector A.S.	6
Oficial subalterno	6
Lector-Cobrador	6
Cobrador	6
Lector especial	6
Subalterno de 1. <sup>a</sup>	6
Vigilante	6
Ordenanza	6
Mozo	6
Botones de 16 y 17 años	11
Botones de 14 y 15 años	12

Los productores que vinieran cotizando por bases superiores a las de las tarifas establecidas seguirán cotizando por las mismas.

Durante el primer año de vigencia del Convenio, o sea, para 1974, y de acuerdo con lo establecido en el Decreto-ley de fecha 30 de noviembre de 1973, el 50 por 100 de la cuota de la Seguri-

dad Social correspondiente a los productores cuyas retribuciones no excedan de 150.000 pesetas brutas anuales, correrá a cargo de la Empresa.

Dicha cantidad incluye la participación del productor en la cotización a la Seguridad Social e Impuesto de Rendimiento de Trabajo Personal.

**Art. 33. Aumentos oficiales de salarios**

Todo aumento de salarios dispuesto oficial 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.

**Art. 34. Aplicación del Decreto-ley 12/1973.**

A efectos de lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, sobre medidas coyunturales de política económica, las partes hacen constar que el presente Convenio Colectivo no supondrá para el año 1974 un incremento de salario superior al crecimiento del coste de la vida en el conjunto nacional, según los índices del Instituto Nacional de Estadística, desde la fecha de actualización del anterior Convenio efectuada en 1 de enero de 1973.

Dicho incremento se refiere a la nómina general de salarios en su conjunto, y dentro de dicho límite global los porcentajes de aumento serán proporcionalmente mayores en los salarios más bajos.

**CAPITULO V**

**JORNADA, ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD**

**Art. 35. Jornada y horario.**

La Empresa procurará establecer los horarios de trabajo más convenientes de acuerdo con el Jurado de Empresa, pero es libre de disponerlos siempre, previa autorización de la autoridad laboral, 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 continuará el horario actual de ocho a catorce cuarenta horas, de lunes a sábado, en los servicios donde se halle establecido y para el personal que lo efectúa. Dentro del periodo, el personal disfrutará de un descanso de diez minutos.

Seguirá vigente asimismo el régimen de jornada partida de ocho a una treinta y de quince treinta a dieciocho horas, de lunes a viernes, en los casos en que ya se viene realizando y en los casos en que a criterio de la Empresa sea posible concederlo de acuerdo con las necesidades del servicio, sea a título individual, sea para todo el servicio, a petición de la mayoría absoluta del personal afecto al mismo. El personal que se halle bajo este régimen de horario tendrá derecho a la realización de la jornada continuada de ocho a catorce cuarenta horas, de lunes a viernes, durante el periodo comprendido entre 1 de julio y 15 de septiembre de cada año, en compensación de lo cual podrá ser destinado a formar parte de turnos rotativos de guardia en sábado durante todo el año.

La jornada laboral del personal manual será de cuarenta y cinco horas semanales, de acuerdo con la 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.

Quedan confirmadas las jornadas u horarios especiales que se vienen efectuando en determinados servicios, derivados de acuerdos con el personal de los mismos, especialmente en los casos en que pudiera existir contraprestación económica en forma de prima, plus o cualquier otra, habida cuenta de la garantía de percepciones económicas que se establece en el presente Convenio mediante la fórmula de congelación o la creación de pluses. La Dirección y el Jurado de Empresa elaborarán conjuntamente la documentación pertinente para el establecimiento de los cuadros horarios oportunos.

Para el personal de nuevo ingreso o en los casos de traslado convenido, la Empresa podrá establecer el horario que tenga por conveniente dentro de las fórmulas existentes.

**Art. 36. Asistencia y puntualidad.**

Atendida la obligación de todo productor de dar un rendimiento normal de trabajo y el establecimiento de un complemento salarial de asistencia, 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, facultándose para implantar todos los controles y medidas que crea convenientes y necesarios 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 VI

## PREVISIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL

## Art. 37. Ayuda a los pensionistas.

La ayuda o complemento que vienen percibiendo los pensionistas del Mutualismo Laboral, procedentes de la Empresa, por los conceptos de jubilación reglamentaria, invalidez, viudedad, orfandad absoluta o por prestación en favor de familiares, de 12.000 pesetas anuales, se mejora en la cantidad de 2.520 pesetas por año, totalizando en conjunto 15.120 pesetas anuales, que se distribuirán en doce mensualidades, más dos pagas extras de la misma cuantía, a percibir en los meses de julio y diciembre.

Hábdase cuenta de los aumentos convenidos en los capitales del Seguro de Vida Colectivo, de la garantía que se establece en el artículo 41 y la mejora progresiva que vienen experimentando las prestaciones de la Seguridad Social, quedan excluidos de la ayuda de referencia los pensionistas por jubilación o viudedad a quienes afecte el régimen de complementos establecidos en los artículos correspondientes al Convenio.

## Art. 38. Principio general.

El régimen normal de jubilación y viudedad es el establecido en las condiciones reglamentarias por el Régimen General de la Seguridad Social.

## Art. 39. Jubilación normal.

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 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:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Las cuatro gratificaciones extraordinarias y las correspondientes a la participación en resultados favorables reglamentarias.
- d) El complemento salarial, siempre que la jubilación se produzca dentro de los seis meses siguientes después de cumplidos los sesenta y cinco años de edad.
- e) La retribución complementaria que establece el apartado correspondiente al artículo 17 de este Convenio.

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 comprenderá 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.

Al objeto de garantizar el complemento de jubilación, la Empresa queda facultada para concertar seguros complementarios a favor de los interesados.

## Art. 40. Jubilación anticipada.

Podrán acogerse a los beneficios de la jubilación anticipada aquellos productores que se encuentren en el mismo tiempo, en cuanto a edad y antigüedad efectiva en la Empresa, en alguna de las siguientes situaciones:

- Sesenta y dos años de edad y treinta y cinco años de antigüedad.
- Sesenta y tres años de edad y treinta y tres años de antigüedad.
- Sesenta y cuatro años de edad y treinta años de antigüedad.

Asimismo, y cuando circunstancias particulares lo aconsejen, especialmente enfermedad, la Empresa podrá conceder los beneficios de la jubilación anticipada a partir de los sesenta años de edad.

En ambos casos se les aplicarán los beneficios de jubilación regulados en el artículo anterior para los sesenta y cinco años de edad, 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 de jubilación anticipada regulados en el presente artículo, el complemento que perciban en la fecha de la jubilación se incrementará en su día con los aumentos generales que estando en activo les hubiera correspondido por Convenio Colectivo, entendiéndose por aumentos generales aquellos que supongan una variación del valor asignado al  $K = 1$  del salario base y del complemento salarial que afecte a todos los grupos y niveles salariales, quedando estabilizado a partir de los sesenta y cinco años de edad.

## Art. 41. Viudedad.

El régimen normal de viudedad es el establecido en las condiciones reglamentarias por el Régimen General de la Seguridad Social.

Para garantizar a las viudas de empleados o de jubilados, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, por mientras no contraigan nuevas nupcias, un nivel de percepciones equivalente al 50 por 100 de los ingresos anuales salariales netos acreditados por el causante conforme a las reglas del artículo 39 o, en su caso, de la pensión anual de jubilación determinada según las mismas normas, se computarán las siguientes partidas:

- a) Las prestaciones reglamentarias de viudedad del Régimen General de la Seguridad Social.
- b) La renta que potencialmente pueda producir el capital del Seguro de Vida Colectivo, regulado en el artículo 44, que corresponda al causante, que queda determinada en el 6,5 por 100 anual.
- c) El complemento que toma a su cargo la Empresa, de cuantía variable en cada caso, necesario para alcanzar, con la suma de los apartados anteriores, la citada subvención igual al 50 por 100 de los ingresos anuales salariales netos o pensión anual de jubilación, acreditados por el causante conforme a las reglas del referido artículo 39, quedando facultada la Empresa para concertar seguros complementarios sin participación del personal computables al 6,5 por 100.

La renta a que se refiere el apartado b) del presente artículo se computará en todo caso, aun en el supuesto de que la viuda no reciba tal capital, entre otras causas, por no haberse inscrito el causante en el Seguro de Vida Colectivo.

Como excepción, a todo el personal que a partir de 1 de enero de 1974 cumpla o tenga cumplidos los sesenta años y esté jubilado o, siguiendo en activo, haya solicitado la jubilación de acuerdo con el Convenio, el apartado b) en caso de viudedad solamente se aplicará por el capital del Seguro de Vida Colectivo que exceda del que le haya correspondido en 1973.

## Art. 42. Fondo de Auxilios Extraordinarios.

El Fondo de Auxilios Extraordinarios atenderá aquellos casos que, por circunstancias de enfermedad del trabajador o de los familiares a su cargo, puedan representar una sensible repercusión en la economía del productor. 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 de acuerdo con el Reglamento vigente, por una Comisión constituida por cuatro representantes nombrados por el Jurado de Empresa de Barcelona y otros cuatro designados por la Dirección de la Compañía, dando conocimiento mensualmente a la citada dirección del estado de cuentas del fondo.

De la cantidad citada se asigna un mínimo de 60.000 pesetas anuales al Fondo de Auxilios Extraordinarios de Sevilla, que será administrado por una Comisión constituida por dos representantes nombrados por el Jurado de Empresa de Sevilla y otros dos designados por la Dirección, rigiéndose por el Reglamento antes citado.

## Art. 43. Acciones para los trabajadores.

Habiendo acordado la Junta general extraordinaria mixta de accionistas celebrada el 24 de mayo de 1972 la incorporación parcial del saldo de la cuenta de regularización a la de capital, operación que se efectuará durante los años 1973 y 1974, 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 corres-

planta, 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. 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.

#### Art. 44. Seguro de Vida Colectivo.

Continúa en vigor el Seguro de Vida implantado 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 120.000 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 120.000 pesetas, completando la Empresa el resto.

#### Art. 45. Grupos de Empresa.

Al objeto de que los Grupos de Empresa de Barcelona y Sevilla puedan continuar desarrollando su cometido, tan necesario desde el punto de vista social, por cuanto debe organizarse 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 33.000 pesetas mensuales, de las que el 88 por 100 será asignado al Grupo de Empresa de Barcelona y el 12 por 100 al de Sevilla.

A partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio, la administración de cada Grupo de Empresa estará a cargo de una Comisión constituida por un Presidente, nombrado por la Dirección de la Empresa, y de cuatro Vocales, elegidos por votación del Jurado de Empresa entre todos los empleados, regulándose su funcionamiento por el Reglamento del Grupo de Empresa, que deberá ser elaborado por cada Comisión antes del 1 de marzo de 1974 y sometido a la aprobación de la Empresa y del Jurado correspondiente.

#### Art. 46. Becas de estudios.

Como ayuda al personal para la educación de sus hijos menores de edad, la Empresa concederá anualmente cien becas de estudios por importe de 5.000 pesetas cada una, que serán administradas por las Comisiones del Fondo de Auxilios Extraordinarios a que se refiere el artículo 42, de acuerdo con un Reglamento específico que será establecido por la Empresa, oído el Jurado. Del número total de becas antes indicado —que podrá ser ampliado por la Empresa a su juicio durante la vigencia del Convenio— se reservará a Sevilla la proporción que corresponda por la cifra de plantilla respecto a la total de la Compañía.

Queda suprimida la ayuda de estudios que en algunos casos se había venido concediendo a los aprendices.

#### Art. 47. Formación profesional.

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 del 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. En este sentido, se reafirma la formación como un medio de realización individual y de mejora colectiva, y en consecuencia como un derecho y un deber laboral el participar en los programas de formación en calidad tanto de alumno, para la ampliación de los propios conocimientos, como de Profesor, para transmitir los adquiridos.

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

### CAPITULO VII

#### DISPOSICIONES VARIAS

#### Art. 48. Vacaciones.

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

Hasta los diez años de antigüedad, veinte días laborables.  
De once a quince años de antigüedad, veintidós días laborables.

De dieciséis a veinte años de antigüedad, veinticuatro días laborables.

De veintiún años en adelante de antigüedad, ventiseis días laborables.

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

En todo caso, las vacaciones se disfrutaran íntegramente dentro del año a que correspondan, y se prohíbe trabajarlas mediante compensación en metálico. En casos excepcionales en que las vacaciones estuviera previsto realizarlas en diciembre, y ello no fuera posible llegado el momento por razón de enfermedad o necesidades del servicio, podrá autorizarse su realización durante el mes de enero siguiente, con carácter irrogable.

#### Art. 49. Modificación de normas laborales.

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.

#### Art. 50. Vinculación a la totalidad del Convenio.

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.

#### Art. 51. Cláusula obligatoria.

Conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 12 del Decreto-ley de 30 de noviembre de 1973, las partes contratantes manifiestan que los aumentos y mejoras establecidos en el presente Convenio no podrán suponer una repercusión en precios por este motivo superior al 5 por 100 durante 1974, atendido además al régimen de autorización oficial previa que rige en las tarifas que las Empresas del sector deben aplicar para el suministro de gas.

#### Art. 52. Interpretación.

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 tres representantes de la Empresa y dos Vocales del Jurado de Empresa de Barcelona y uno del Jurado de Sevilla, bajo la presidencia del Presidente del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad o persona en quien delegue.

#### Art. 53. Suministro de gas.

Los productores de plantilla de la Empresa que tengan suministro de gas continuarán disfrutando del precio actual de 0,25 pesetas metro cúbico de gas de 4.200 Kcal, o su equivalente cuando el gas suministrado sea de diferente poder calorífico.

#### Art. 54. Servicio militar.

Al personal que cause baja temporal para cumplir sus obligaciones militares y no le sea de aplicación lo dispuesto en el artículo 50 de la vigente Ordenanza de Trabajo, le será abonada durante el tiempo del servicio militar la cantidad de 1.500 pesetas mensuales, que quedará en suspenso de los períodos 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, el Jurado local correspondiente 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).

#### Art. 55. Remuneración en casos especiales.

En el caso de baja con parte oficial por incapacidad laboral transitoria, maternidad o accidente de trabajo, la Empresa completará las percepciones establecidas por los vigentes regímenes de Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base, antigüedad, complemento salarial y retribución complementaria que corresponda al productor afectado.

En las ausencias por enfermedad sin parte oficial de hasta dos días de duración únicamente se complementarán hasta el 100 por 100 el salario base, la antigüedad y la retribución complementaria, pero el complemento salarial se descontará en su totalidad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 17 c).

#### Art. 56. Calendario de aplicación del Convenio Colectivo.

Teniendo en cuenta las modificaciones que introduce el presente Convenio en relación con el anterior y la necesidad de coordinar la aplicación efectiva de las mismas, las partes acuerdan establecer el siguiente calendario de secuencia de las operaciones y fecha de los efectos económicos:

## ANEXO I

1.º Consolidación de categorías, sin efectos económicos, establecida en el artículo 28, el 31 de diciembre de 1973, al objeto de que pueda ser recogida en el escalafón de 1973.

2.º Congelación de primas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17 c), cómputo hasta 31 de diciembre de 1973, con efectos económicos a partir de 1 de enero de 1974 y pago a partir del mes siguiente, dado que en el mes de enero se pagarán las devengadas en diciembre.

3.º Asignación de coeficientes individuales con absorción de prima congelada en los casos en que corresponda, conforme a lo establecido en el artículo 24, efectos económicos desde el 1 de enero de 1974.

4.º Aplicación de los aumentos generales del Convenio desde el 1 de enero de 1974.

5.º Ascensos por antigüedad con absorción de prima congelada en los casos en que corresponda, regulados en el artículo 27, apartado c), a partir del 1 de marzo de 1974. Esta mejora se aplicará a todos aquellos empleados de las categorías afectadas que en la fecha citada ostentaran una antigüedad de cinco años o más en la categoría, aplicándose en forma automática en el momento de su vencimiento en los demás casos.

6.º Publicación del escalafón de acuerdo con lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Trabajo.

7.º Ajuste de los porcentajes por niveles y grupos salariales, según lo dispuesto en el artículo 25, el 1 de junio de 1974.

Art. 57. *Anualidad mínima familiar.*

Se establece durante la vigencia del presente Convenio que la anualidad mínima a percibir por cualquier productor en activo, que siendo cabeza de familia tenga a su cargo cónyuge y uno o más hijos, por los cuales perciba plus familiar, alcance la cantidad de 180.000 pesetas brutas durante el primer año, la cual se incrementará para los sucesivos en igual porcentaje en que lo haya experimentado durante el año precedente el índice oficial del coste de la vida.

Para el cómputo de dicha anualidad se tendrán en cuenta todas las percepciones, tanto fijas como variables u ocasionales, que hayan correspondido al productor por razón de su trabajo en la Empresa, así como las eventuales prestaciones que haya podido percibir de los organismos de previsión social.

Caso de no alcanzarse la cifra garantizada al término de la anualidad, la eventual diferencia será satisfecha por una sola vez como compensación en la nómina de enero siguiente.

El productor que tenga a su cargo otros familiares no especificados en el primer párrafo podrá solicitar del Fondo de Auxilios Extraordinarios la aplicación, con cargo a dicho Fondo, de la anualidad mínima familiar.

Art. 58. *Efectos económicos en el segundo año de vigencia del Convenio.*

En el articulado y en las tablas anexas figuran los valores económicos pactados para el primer año de vigencia del Convenio. Los valores correspondientes al segundo año son los que se indican a continuación:

Art. 17 a) *Salario base.*

Aumento por índice oficial del coste de vida.

Art. 17 b) *Complemento salarial.*

Término proporcional: Sin variación.

Término fijo: Aumento de 20 pesetas por día trabajado.

Art. 17 d) *Retribución complementaria.*

Continuará sin variación por razón del Convenio.

Art. 18. *Pluses.*

Aumento por índice oficial del coste de vida.

Art. 20. *Distas.*

Aumento por índice oficial del coste de vida.

Art. 9.º *Guardias y retenes.*

Aumento por índice oficial del coste de vida.

Art. 37. *Pensionistas.*

Aumento del doble del índice oficial del coste de vida.

Art. 46. *Becas.*

Aumento en 20 por 100 del número de becas y del 20 por 100 en la cuantía (aplicación curso 1974-75).

Art. 25. Aumento del 5 por 100 en los porcentajes acumulados de garantía en la distribución por niveles dentro de cada grupo salarial.

Solamente se considerarán como aumentos generales de Convenio los derivados de los apartados del artículo 17, a) y b).

TABLA DE DISTRIBUCIÓN DE GRUPOS, NIVELES SALARIALES Y COEFICIENTES (artículo 17)

*Técnicos*

Grupos salariales	Niveles	K
T.1	A	1,38
	B	1,42
	C	1,48
T.2	A	1,48
	B	1,56
	C	1,64
T.3	A	1,56
	B	1,66
	C	1,76
	D	1,86
T.4	A	1,69
	B	1,83
	C	1,97
	D	2,11
T.5	A	1,85
	B	2,05
	C	2,25
	D	2,45
T.6	A	2,15
	B	2,40
	C	2,65
	D	2,90
	E	3,15
T.7	A	2,65
	B	2,90
	C	3,15
	D	3,40
	E	3,65
T.8	A	3,85
	B	4,20
	C	4,80

TABLA DE DISTRIBUCIÓN DE GRUPOS, NIVELES SALARIALES Y COEFICIENTES (artículo 17)

*Administrativos*

Grupos salariales	Niveles	K
A.1	A	0,73 (14-15 años)
	B	0,90 (18-17 años)
A.2	A	1,24
	B	1,30
	C	1,36
	D	1,42
A.3	A	1,40
	B	1,46
	C	1,52
A.4	A	1,50
	B	1,58
	C	1,66
	D	1,74
A.5	A	1,59
	B	1,69
	C	1,79
	D	1,89
A.6	A	1,81
	B	1,99
	C	2,17
	D	2,35

Grupos salariales	Niveles	K
A 7	A	1,95
	B	2,15
	C	2,40
	D	2,65
	E	2,90
A 8	A	2,65
	B	2,90
	C	3,15
	D	3,40
	E	3,65
A 9	A	3,65
	B	4,20
	C	4,80

TABLA DE DISTRIBUCIÓN DE GRUPOS, NIVELES SALARIALES Y COEFICIENTES  
(artículo 17)

*Profesionales de oficio*

Grupos salariales	Niveles	K
P.O.1	A	0,73 (14-15 años)
	B	0,90 (16-17 años)
	C	1,00 (18 años)
P.O.2	A	1,24
	B	1,30
	C	1,36
	D	1,42
P.O.3	A	1,40
	B	1,46
	C	1,52
P.O.4	A	1,46
	B	1,54
	C	1,62
	D	1,70
P.O.5	A	1,56
	B	1,64
	C	1,72
	D	1,80

TABLA DE DISTRIBUCIÓN DE GRUPOS, NIVELES SALARIALES Y COEFICIENTES  
(artículo 17)

*Especialistas prácticos*

Grupos salariales	Niveles	K
F.P.1	A	1,00
	B	1,07
	C	1,13
	D	1,19
E.P.2	A	1,25
	B	1,31
	C	1,37
E.P.3	A	1,54
	B	1,40
	C	1,46
	D	1,52
	E	1,58
E.P.4	A	1,46
	B	1,53
	C	1,60
	D	1,67
	E	1,74

TABLA DE DISTRIBUCIÓN DE GRUPOS, NIVELES SALARIALES Y COEFICIENTES  
(artículo 17)

*Auxiliares y subalternos*

Grupos salariales	Niveles	X
A.S.1	A	0,73 (14-15 años)
	B	0,90 (16-17 años)
A.S.2	A	1,12
	B	1,18
	C	1,24
A.S.3	A	1,28
	B	1,34
	C	1,40
A.S.4	A	1,38
	B	1,44
	C	1,50
	D	1,58
	E	1,62
A.S.5	A	1,48
	B	1,54
	C	1,62
	D	1,70
	E	1,78

ANEXO II

TABLA DE VALORES POR GUARDIAS Y RETENES

(artículo 9.º) (1974)

Denominación	Pesetas
Guardia red Barcelona y Bajo Llobregat	925,—
Guardia operaciones utilización Barcelona y Bajo Llobregat	600,—
Guardia dispatching	685,—
Guardia servicio médico	925,—
Guardia mayordomía	540,—
Retén delegaciones (días laborables):	
Técnico o Contramaestre	230,—
Operario	125,—
Ayudante	125,—
Retén delegaciones (días festivos):	
Técnico o Contramaestre	390,—
Operario	365,—
Ayudante	540,—

ANEXO III

TABLA DE DIETAS POR GRUPOS SALARIALES

(artículo 21) (valores 1974)

Grupos salariales	Pesetas por dieta		
	Desayuno	Comida	Cena
T.1 y T.2	—	—	—
A.1 al A.4	—	—	—
P.O.1 al P.O.4	30	180	165
E.P.1 al E.P.3	—	—	—
A.S.1 al A.S.4	—	—	—
Resto de grupos	35	200	180

## APENDICE I

### DEFINICION DE CATEGORIAS (artículo 13)

#### I. PERSONAL TÉCNICO

Se considerará como tal el que realiza una función relacionada directamente con la producción, tratamiento, transporte, distribución, utilización, venta del gas y auxiliares de las mismas y que requieren la aplicación de conocimientos superiores a los exigidos a los profesionales de oficio.

##### a) Rama de mando

**Jefes superiores.**—Son aquellos que ejercen de manera permanente y con responsabilidad directa las funciones de alta dirección de áreas fundamentales de la Empresa, sean de carácter territorial muy extenso o funcional amplio con gran diversidad de técnicas y actividades. También podrán clasificarse en esta categoría aquellos que por su elevado grado de conocimiento o experiencia en amplitud de materias ejerzan funciones de estudio y asesoramiento en los más altos niveles, con plena responsabilidad en sus dictámenes o propuestas.

**Jefes de división.**—Son aquellos que ejercen de manera permanente y con responsabilidad directa las funciones directivas en áreas territoriales limitadas o en ámbitos funcionales importantes, pero con menor diversidad de técnicas y actividades. Podrán también clasificarse en esta categoría aquellos que por su nivel importante de conocimientos o experiencia en determinadas materias especializadas ejerzan funciones de estudio y asesoramiento en la Empresa, en relación con las mismas, con plena responsabilidad.

**Jefes de departamento.**—Son aquellos que ejercen de manera permanente y con responsabilidad directa las funciones directivas propias de una importante rama o función especializada o con elevado grado de homogeneidad en sus técnicas y actividades. Podrán clasificarse también en esta categoría aquellos que por su dominio de conocimientos o técnicas singulares tengan a su cargo el desarrollo y la ejecución de las mismas.

Tendrán derecho a integrarse en esta categoría aquellos en quienes concurren las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Ingeniero o Licenciado Jefe.

**Jefes de grupo técnico.**—Son aquellos que, con los conocimientos técnicos necesarios y bajo la supervisión de personas incluidas en categoría superior, ejercen mando y responsabilidad directa con carácter permanente en funciones de tipo técnico o comercial de importancia media o que colaboran con los Jefes de departamento en las misiones que aquellos tienen encomendadas, pudiendo sustituirlos con plena eficacia y responsabilidad en sus ausencias o por delegación de aquellos.

Tendrán derecho a ser clasificados en esta categoría aquellos en quienes concurren las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Ingeniero o Licenciado Subjefe.

**Jefes técnicos.**—Son aquellos que, con los conocimientos técnicos necesarios y bajo la supervisión de personas incluidas en cualquier categoría superior, ejercen mando y responsabilidad directa con carácter permanente en funciones muy concretas y poco diversificadas de una rama técnica o comercial.

Tendrán derecho a ser clasificados en esta categoría aquellos en quienes concurren las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Ayudante de Ingeniero o de Licenciado de primera.

**Subjefes técnicos.**—Son aquellos que, con formación técnica de grado medio y bajo la supervisión de personas incluidas en cualquiera de las categorías superiores, ejercen de manera permanente funciones de mando y responsabilidad directa en funciones muy limitadas de carácter técnico o comercial.

##### b) Rama técnica, de organización, jurídica y sanitaria

**Técnicos superiores.**—Son aquellos que, estando en posesión de título de Ingeniero o Licenciado, expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, desempeñan las funciones técnicas propias de su formación sin tener responsabilidad de mando sobre el conjunto de la rama donde presten sus servicios, sino la de colaboración y cooperación.

Se podrá asignar esta categoría a otro personal técnico que, a juicio de la Empresa, reúna los méritos apropiados para ello.

Tendrán derecho a ser clasificados en esta categoría aquellos en quienes concurren las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para las categorías de Ingeniero o Licenciado complementario, Letrado o Médico.

**Técnicos especialistas de primera.**—Son aquellos que con formación de grado medio han alcanzado el grado máximo de perfeccionamiento en sus funciones y las desarrollan con plena eficacia sin tener asignadas responsabilidades de mando de manera permanente, aunque si puedan ejercerlas de manera ocasional o contar con colaboradores en su trabajo.

Se podrá asignar esta categoría a otro personal técnico que, a juicio de la Empresa, reúna los méritos apropiados para ello.

Tendrán derecho a integrarse en esta categoría aquellos en quienes concurren las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Ayudante de Ingeniero o Licenciado de segunda, Técnico de organización de primera, Maestro Delineante o Proyectista y Ayudante Técnico Sanitario.

**Técnicos especialistas de segunda.**—Son aquellos que con formación técnica de grado medio ejecutan las funciones específicas de su profesión que les encomienden, en cada caso, sus superiores.

Se podrá asignar esta categoría a otro personal técnico que, a juicio de la Empresa, reúna los méritos apropiados para ello.

Tendrán derecho a ser clasificados en esta categoría aquellos en quienes concurren las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para las categorías de Ayudante de Ingeniero o de Licenciado complementario y Técnico de organización de segunda.

**Auxiliares técnicos de primera.**—Son aquellos que sin proceder de oficio poseen los conocimientos teórico-prácticos necesarios en relación con los trabajos técnicos que se les encomienden.

Tendrán derecho a ser clasificados en esta categoría aquellos en quienes concurren las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Analista.

**Auxiliares técnicos de segunda.**—Son los que colaboran en trabajos técnicos elementales a las órdenes de sus superiores.

Tendrán derecho a ser clasificados en esta categoría aquellos en quienes concurren las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para las categorías de Auxiliar Comercial y de Ventas, Auxiliar de Analista y Auxiliar Técnico de Organización.

##### c) Rama técnico-comercial

**Promotores técnico-comerciales.**—Son aquellos que con los conocimientos técnicos y legales necesarios tienen primordialmente a su cargo la promoción y consecución de consumos comerciales e industriales, además de los domésticos, así como la resolución con plena responsabilidad de los problemas técnico-comerciales referentes a la distribución, medición y utilización doméstica e industrial del gas, y la inspección y certificación de las correspondientes instalaciones de utilización, pudiendo asumir la plena responsabilidad de un territorio y ejercer funciones de mando sobre personal de inferior categoría.

Tendrán derecho a ser clasificados en esta categoría aquellos que estando en posesión de un título oficial técnico de grado medio desarrollen funciones técnico-comerciales de promoción, asesoramiento o inspección en utilización doméstica de gas.

**Peritos inspectores.**—Son aquellos que con los conocimientos técnicos y legales necesarios tienen a su cargo primordialmente la promoción de consumos domésticos, además de los comerciales e industriales de complejidad media, así como la resolución con plena responsabilidad de los problemas técnico-comerciales referentes a la distribución, medición y utilización doméstica del gas, y la inspección y certificación de las correspondientes instalaciones de utilización.

Se podrá asignar esta categoría a otro personal técnico que a juicio de la Empresa reúna los méritos apropiados para ello.

**Inspectores de primera.**—Son los que tienen a su cargo:

a) La inspección de las instalaciones de utilización de gas, resolviendo las reclamaciones que formulen los abonados.

b) Los trámites y gestiones cerca de los consumidores para la contratación de suministros y venta, realización de nuevas instalaciones o modificación de las existentes.

Deberán para ello poseer los conocimientos necesarios en relación a la contratación de suministros y aplicación de tarifas e información sobre aparatos de utilización, así como controlar y proyectar instalaciones en las debidas condiciones prácticas y legales de seguridad, formulando los correspondientes presupuestos y certificaciones.

**Inspectores de segunda.**—Son los que, de características, atribuciones y conocimientos similares a los de primera, realizan inspecciones, trabajos y gestiones de menor importancia que aquellos.

##### d) Rama delineación

**Delineantes primera.**—Son los que, teniendo los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño de sus funciones, dan realización por medio de planos a las ideas detalladas que les sugieren sus jefes, dibujan o copian planos de conjunto y detalle, precisos y acotados, efectuando cubicaciones, croquización del natural, proyecciones, acotamientos, despieces, secciones, rotulaciones, perspectivas propias del dibujo industrial y dibujo de detalle.

**Delineantes segunda.**—Son los que, teniendo los conocimientos necesarios para el desempeño de su función, dibujan o copian planos de conjunto y detalle. También conocerán lo referente a cubicaciones, acotaciones, secciones, rotulaciones y croquizaciones de menor importancia.

**Calcedores.**—Son aquellos cuya misión se reduce a copiar los dibujos, caicas y litografías, ya preparados, así como realizar croquis sencillos, claros y bien interpretados.

##### e) Rama técnico-profesional

**Contra maestro principal.**—Son los que asumen la jefatura de los Contra maestros.

Se podrá asignar esta categoría a los Contra maestros que a juicio de la Empresa reúnan los méritos apropiados para ello.

**Contramaestres.**—Son aquellos que, con capacidad suficiente, poseen todos los conocimientos teórico-prácticos sobre las profesiones u oficios que abarca el desarrollo de la función que les está encomendada. Tendrán plena responsabilidad del trabajo a realizar, correspondiéndoles al propio tiempo su organización, distribución, así como la interpretación de planos, cronización y cuantos datos se les solicite para el estudio del coste. Tendrán mando directo sobre el personal de inferior categoría a la suya, siendo responsables de la disciplina del mismo.

## II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Tiene tal carácter el que ejerce en las Empresas trabajos de índole económica, financiera, administrativa o de oficina.

**Jefes superiores.**—Son aquellos que ejercen de manera permanente y con responsabilidad directa las funciones de alta dirección de áreas fundamentales de la Empresa, sean de carácter territorial muy extenso o funcional amplio con gran diversidad de técnicas y actividades. También podrán clasificarse en esta categoría aquellos que, por su elevado grado de conocimientos o experiencia en amplitud de materias, ejerzan funciones de estudio y asesoramiento en los más altos niveles, con plena responsabilidad en sus dictámenes o propuestas.

**Jefes de división.**—Son aquellos que ejercen de manera permanente y con responsabilidad directa las funciones directivas en áreas territoriales limitadas o en ámbitos funcionales importantes con poca diversidad de técnicas y actividades.

Podrán también clasificarse en esta categoría aquellos que, por su nivel importante de conocimientos o experiencia en determinadas materias especializadas ejerzan funciones de estudio y asesoramiento en la Empresa en relación con las mismas, con plena responsabilidad.

**Jefes de departamento.**—Son aquellos que ejercen de manera permanente y con responsabilidad directa las funciones directivas propias de una importante rama o función especializada o con elevado grado de homogeneidad en sus técnicas y actividades. Podrán clasificarse también en esta categoría aquellos que, por su dominio de conocimientos o técnicas singulares tengan a su cargo el desarrollo y la ejecución de las mismas.

**Jefes de Grupo Administrativo.**—Son aquellos que, con la formación y conocimientos precisos y bajo la supervisión de personas incluidas en categoría superior, ejercen mando y responsabilidad directa con carácter permanente en funciones administrativas de importancia media o que colaboran con los Jefes de departamento en las misiones que aquellos tienen encomendadas, pudiendo sustituirlos con plena eficacia y responsabilidad en sus ausencias o por delegación de aquéllos.

Tendrán derecho a ser clasificados en esta categoría aquellos en quienes concurren las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Licenciado, Intendente Mercantil o Actuario, contratados como tales.

**Jefes de negociado.**—Son aquellos que, con los conocimientos necesarios y bajo la supervisión de personas incluidas en cualquier categoría superior, ejercen mando y responsabilidad directa con carácter permanente en funciones muy concretas y poco diversificadas de una rama administrativa.

Se podrá asignar esta categoría a otro personal administrativo que a juicio de la Empresa reúna los méritos apropiados para ello.

Tendrán derecho a ser clasificados en esta categoría aquellos en quienes concurren las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Profesores Mercantiles, contratados como tales.

**Subjefes de negociado.**—Son aquellos que, con la adecuada formación administrativa y bajo la supervisión de personas incluidas en cualquiera de las categorías superiores, ejercen, de manera permanente, mando y responsabilidad directa en funciones muy limitadas de carácter administrativo, pudiendo encargarse al propio tiempo de una especialidad determinada.

Podrá asignarse esta categoría al personal administrativo que por sus conocimientos o experiencia en cometidos específicos o singulares ejecutan los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con los mismos, aun sin ejercer funciones de mando permanente.

Tendrán derecho a ser clasificados en esta categoría aquellos en quienes concurren las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Programador de Ordenadores.

**Oficiales de primera.**—Son los que, a las inmediatas órdenes de una persona de las incluidas en categoría superior, ejecutan los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con el servicio que desempeñan, así como cuantos otros cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

Tendrán derecho a integrarse en esta categoría aquellos en quienes concurren las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Operador de Ordenador.

**Oficiales de segunda.**—Son los empleados de oficina que, a las órdenes de sus superiores, desarrollan trabajos de mediana responsabilidad correspondientes al servicio a que pertenezcan.

Tendrán derecho a integrarse en esta categoría aquellos en quienes concurren las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Operador de Máquinas contables convencionales.

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

Tendrán derecho a integrarse en esta categoría aquellos en quienes concurren las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Perforistas y Telefonistas.

**Meritorios.**—Son los empleados menores de dieciocho años que han ingresado al objeto de adquirir la competencia necesaria para desempeñar en su día el cargo de Auxiliar, realizando trabajos elementales de oficina. Pasarán automáticamente a Auxiliares al cumplir la edad de dieciocho años.

## III. PERSONAL PROFESIONAL DE OFICIO

Comprende el personal obrero que asume las funciones siguientes:

**De oficios clásicos.**—Ajustadores, Caldereros, Soldadores, Torneros, Cerrajeros, Verificadores, Hojalateros, Lampistas, Moldeadores de fundición, Broncistas, Electricistas, Relojeros, Albañiles, Carpinteros, Pintores, Jardineros, Encuadernadores, Mecánicos-Conductores, Fontaneros, Bomberos, Guarnicioneros, Aparatistas, etc.

**De oficios propios de la industria.**—Operarios de instalaciones de redes de distribución, operarios instaladores de utilización de gas, operarios de instalaciones de producción de gas.

**Capataces P.O.**—Son los que, a las órdenes de sus superiores y habiendo alcanzado un grado de perfeccionamiento en su oficio correspondiente, realizan trabajos especiales y tienen a su cargo un grupo de trabajadores de inferior categoría, siendo responsables de la buena ejecución de aquéllos, así como de la disciplina y seguridad del personal.

Se podrá asignar esta categoría a aquellos operarios que, por sus conocimientos singulares en técnicas específicas o por las misiones de responsabilidad que se les encomienden, sean acreedores a ello a juicio de la Empresa.

**Oficiales primera.**—Son los operarios de oficios clásicos o de oficios propios de la industria indicados en la vigente Ordenanza que, habiendo alcanzado el grado completo de eficiencia, poseen y aplican conocimientos prácticos correspondientes a su especialidad, trabajando individualmente o en equipo, según lo requiera la naturaleza de las funciones en cada caso encomendadas.

**Oficiales segunda.**—Son los operarios que poseen y aplican conocimientos de tipo medio dentro de su especialidad, por no haber adquirido la necesaria experiencia o completa capacitación en su cometido, pudiendo trabajar individualmente o en equipo según lo requiera la naturaleza de las funciones en cada caso encomendadas.

**Oficiales tercera.**—Son aquellos operarios que poseen conocimientos elementales de su especialidad y cuyo cometido esencialmente consiste en cooperar con el trabajo de los Oficiales de primera o de segunda, aunque pueden realizar solos las tareas de menor responsabilidad, que preceptivamente no tengan que ser realizadas en equipo.

**Aprendices.**—Son Aprendices los obreros mayores de catorce años que ingresan en el trabajo para iniciarse en las prácticas de las operaciones que realizan las Empresas comprendidas en esta industria, con objeto de adquirir la preparación necesaria para el ejercicio de las labores propias de un oficio determinado.

## IV. PERSONAL ESPECIALISTA

Incluye aquel personal que, mediante la práctica de una o varias actividades de un proceso operativo de fabricación, manejo de máquina, operación manual, etc., y que no son específicos de un oficio determinado, con responsabilidad directa o personal sobre la función ejecutada, han adquirido en un período de tiempo determinado, según su categoría, los conocimientos necesarios para ejecutar dicha labor con plena eficacia y rendimiento.

**Capataces E.P.**—Son los que, con perfecta capacitación, tienen a su cargo la responsabilidad y control de trabajo de un grupo de especialistas, siendo responsables de la disciplina, rendimiento y seguridad del personal a sus órdenes.

Se podrá asignar esta categoría a aquellos especialistas que, a juicio de la Empresa, por índole del cometido que desempeñan, reúnan méritos para ello, aunque en determinados casos no ejerzan mando efectivo.

**Especialistas de primera.**—Quedan comprendidos en esta categoría los siguientes especialistas definidos en la vigente Ordenanza:

Fogoneros, Horneros, Gasistas, Operadores y Maquinistas de primera, Encargados de central.

Tendrán derecho a integrarse en esta categoría aquellos en quienes concurren las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Subcapataces y Capataces de Peones.

**Especialistas de segunda.**—Quedan comprendidos en esta categoría los siguientes especialistas definidos en la vigente Ordenanza:

Fogoneros, Horneros, Gasistas, Operadores y Maquinistas de segunda, Niveladores o Revisores de contadores, Faroleros operarios, Conductor de automóviles.

Auxiliares E.P.—Quedan comprendidos en esta categoría los siguientes especialistas definidos en la vigente Ordenanza:

Auxiliares de Fogoneros, Horneros, Gasistas, Maquinistas, etcétera. Revisores de canalización, Faroleros.

También se incluirán en la misma aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para las categorías de Peón y personal femenino de limpieza.

#### V. PERSONAL AUXILIAR Y SUBALTERNO

Tienen tal carácter el personal que dentro o fuera de las oficinas desempeña funciones para cuyo cumplimiento se requiere solamente una cultura elemental, tales como lectura de contadores, cobros y pagos, vigilancia de los locales, etc., pudiendo un mismo trabajador completar su jornada con otras misiones propias de su clasificación y categoría cuando por el reducido número de abonados existentes u otras análogas causas quede ello justificado.

##### a) Rama auxiliar

Inspectores de cobro y lectura (C.L.).—Son aquellos trabajadores que realizan el control y comprobación del servicio exterior de cobro y de lectura, y que además tienen a su cuidado el cobro y gestión de los recibos especiales o de índole delicada, pudiendo asimismo ostentar la jefatura de Cobradores y Lectores de la Empresa.

Tendrán derecho a integrarse en esta categoría aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Encargado de personal auxiliar.

Lectores especiales.—Son los que cuidan de las tomas de lecturas de los contadores de gas, registrándolas en los libros y fichas de lectura y libretas de los abonados, pudiendo además efectuar el asiento de las lecturas en los documentos de facturación. Tendrán 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 diariamente el resumen de su labor. Asimismo cuidarán de transmitir e informar a los abonados sobre todas las cuestiones que se susciten y en especial sobre aquellas para las que expresamente sean requeridos por sus Jefes.

Cobradores.—Son los encargados de cobrar en el domicilio de los abonados, o bien en ventanillas, los recibos, realizando después la liquidación del cargo, de acuerdo con las normas propias de la organización de la Empresa, con obligación de recoger y comunicar debidamente cuantas incidencias y observaciones formulen los abonados.

Lectores-Cobradores.—Son aquellos que en pequeñas distribuciones o por necesidades de la organización del servicio desempeñan simultánea o sucesivamente funciones correspondientes a la categoría de Lector especial y de Cobrador.

##### b) Rama subalterna

Encargados.—Son aquellos a quienes las Empresas otorgan funciones de mando sobre la totalidad o parte del personal subalterno.

Se podrá asignar esta categoría al personal subalterno o auxiliar que desempeñando funciones incluidas en cualquiera de las categorías de ambas ramas, a juicio de la Empresa, reúna méritos para ello, aunque no ejerza mando efectivo.

Oficiales subalternos.—Se podrá asignar esta categoría al personal que desempeñando funciones de las incluidas en cualquiera de las categorías inferiores de personal subalterno, a juicio de la Empresa, reúna méritos para ello.

Tendrán derecho a integrarse en esta categoría aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Conserje y Almacanero.

Subalternos de primera.—Tienen tal carácter aquellos que desempeñan funciones para cuyo cumplimiento se requiere solamente una cultura elemental.

Tendrán derecho a integrarse en esta categoría aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Pesador-Basculero y Listero.

Vigilantes.—Son los que normalmente en centros urbanos, bien durante el día o la noche, tienen a su cargo vigilancia de recintos, instalaciones, construcciones, etc., pudiendo tener la misión de informar al público para hacerle llegar a las distintas dependencias de la Empresa.

Tendrán derecho a integrarse en esta categoría aquellos en quienes concurran las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para las categorías de Guardia, Sereno y Portero.

Ordenanzas.—Son los encargados del reparto de documentos y correspondencia dentro y fuera de las oficinas de la Empresa, copia de documentos a prensa, fechar y numerar éstos, franquear de correspondencia, preparación y distribución de paquetes, hacer recados, orientar al público en los locales de aquéllas, así como cualquier otro trabajo secundario análogo a los especificados, sin que sea de su incumbencia lo relacionado con la limpieza en general. Podrán encomendárseles pequeñas gestiones en domicilio o de relaciones públicas, así como funciones correspondientes a la categoría de Vigilantes en suplencia de aquellos turnos de guardia.

Mozos.—Son los que realizan la carga, descarga y acomodo de mercancías y material en los distintos almacenes y dependencias de la Empresa, se ocupan de su custodia en su transporte y auxilian al personal de superior categoría en trabajos elementales.

Botones.—Son los trabajadores mayores de catorce años y menores de dieciocho encargados de transmitir cuantos mensajes, recados o misiones de tipo similar a las asignadas a los Ordenanzas que se les confien, tanto en el interior como en el exterior de las dependencias de la Empresa.

Al cumplir los dieciocho años de edad se integrarán automáticamente al escalafón general de los subalternos.

#### APENDICE II

##### DEFINICION DE PUESTOS DE TRABAJO (artículo 14)

Técnico operador.—Es el puesto de trabajo desempeñado por operarios a turno regular que, con pleno conocimiento y responsabilidad, y bajo las órdenes de sus Jefes, cuidan de la vigilancia, funcionamiento, conservación, reparación y engrase de las instalaciones de producción o emisión, así como 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.

Categoría mínima: Técnico especialista de segunda (Escalafón Técnico).

Inspector de reseguimiento.—Es el puesto de trabajo ocupado por aquellos productores que, poseyendo la capacidad suficiente y reuniendo los conocimientos teórico-prácticos necesarios para la realización de su cometido, cuidan de la cumplimentación, 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.

Categoría mínima: Técnico especialista de segunda (Escalafón Técnico).

Operario-Inspector de utilización.—Es el puesto de trabajo ocupado por operarios que, además de realizar todas las funciones propias de las instalaciones de utilización del gas, tienen a su cargo la inspección de las mismas para determinar, con plena responsabilidad, si reúnen las condiciones exigidas por las normas y reglamentos oficiales, señalando los posibles defectos u omisiones, a cuyo efecto ha de haber seguido los cursos y superado las pruebas pertinentes de capacidad. Deberán librar las certificaciones que les sean requeridas a tal fin.

Categoría mínima: Inspector de segunda (Escalafón Técnico).

Operador instalaciones fabricas.—Es el puesto de trabajo ocupado por operarios a turno regular que colaboran con sus superiores 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 fabricas las bajas por cualquier motivo producidas en los puestos de Técnico operador, Operador de compresores y Ayudante de Técnico operador, cuidando, en cada caso, de la correcta ejecución de las operaciones que tienen encomendadas.

Categoría mínima: Auxiliar Técnico de primera (Escalafón Técnico).

Secretario a.—Es el puesto de trabajo desempeñado por personal que con pleno conocimiento y práctica de mecanografía y taquigrafía, colabora en el trabajo personal de un mando con categoría de Jefe de división o superior, desarrollando los trabajos de toma de escritos al dictado, mecanografía, archivo, atención al teléfono y relaciones públicas, «planning» personal, organización de viajes, preparación de datos y gestiones diversas, ajustando su jornada de trabajo a la del mando en cuestión, pudiendo, en casos especiales, ser más de uno los mandos atendidos.

Categoría mínima: Oficial primera administrativo.

En el caso de que el puesto requiera el pleno conocimiento escrito y hablado de algún idioma extranjero, la categoría mínima aumentará en un grupo salarial dentro del escalafón administrativo por cada idioma, sin exceder de dos.

Operador Demag.—Es el puesto de trabajo ocupado por operarios a turno regular 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 la vigilancia y mantenimiento preventivo, confeccionando además, todos los partes previstos. Asumirán la responsabilidad completa de la sala de compresión en ausencia del Técnico operador.

Categoría mínima: Oficial primera P.O.

Operador compresores «San Martín».—Es el puesto de trabajo ocupado por operarios a turno regular que, bajo las órdenes de sus superiores, 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.

Categoría mínima: Oficial primera P.O.

Ayudante de Técnico operador.—Es el puesto de trabajo ocupado por operarios a turno regular que tienen la misión

general de ayudar a los técnicos operadores en la puesta en marcha, conducción, paro, conservación y mantenimiento de las líneas de producción. Particularmente se encargan de la refrigeración y depuración de aguas, 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.

Categoría mínima: Oficial segunda P.O.

Ayudante de operador Demag.—Es el puesto de trabajo ocupado por productores a turno regular 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.

Categoría mínima: Especialista primera.

Operador-vigilante gasómetros esféricos.—Es el puesto de trabajo ocupado por productores a turno regular encargados de realizar las maniobras necesarias para el servicio de 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.

Categoría mínima: Especialista primera.

Inspector de red.—Es el puesto de trabajo ocupado por 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 de 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.

Categoría mínima: Capataz E.P.

5207

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «S. A. de Abonos Medem» y sus trabajadores.**

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «S. A. de Abonos Medem» y sus trabajadores, y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de 30 de enero del año en curso, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio con el texto del mismo, que fué suscrito por las partes en 11 de diciembre de 1973, en unión de los informes y documentación reglamentaria;

Resultando que el Convenio, que tiene una duración de dos años, desde el 1 de enero de 1974 al 31 de diciembre de 1975, contiene cláusula de no repercusión en precios;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver, de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y artículo 19 del Reglamento para su aplicación de 22 de julio del mismo año;

Considerando que en la tramitación y redacción del Convenio se han cumplido los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia previstas en el artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, de 22 de julio de 1958, y dado que las condiciones económicas pactadas están dentro de las normas dictadas por el Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, sobre medidas coyunturales de política económica, procede su aprobación.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación.

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «S. A. de Abonos Medem» y sus trabajadores, suscrito en 11 de diciembre de 1973.

Segundo.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, modificado por Orden de 18 de noviembre de 1962 por tratarse de Resolución aprobatoria, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», conforme a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 1 de marzo de 1974.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE AMBITO INTERPROVINCIAL ENTRE LA EMPRESA «S. A. DE ABONOS MEDEM» Y SUS TRABAJADORES**

**1. DISPOSICIONES GENERALES**

1.º *Ambito*.—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todo el territorio nacional afecto a la Organización «Medem», excepto en la fábrica de Silla (Valencia).

También afectará este Convenio a todos aquellos centros de trabajo que en el futuro se vayan creando dependientes de esta Sociedad Anónima, así como a todos los productores que de nuevo ingreso formen parte de la misma.

2.º *Vigencia*.—El Convenio entrará en vigor con efecto del 1 de enero de 1974, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sustituyendo al anterior, que fué suscrito el 7 de julio de 1972.

3.º *Duración*.—La duración del presente Convenio será de dos años a partir del 1 de enero de 1974, finalizando en 31 de diciembre de 1975, entendiéndose anual y automáticamente prorrogado si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no se hubiera pedido la rescisión o revisión en forma legal.

No obstante lo anterior, en el mes de enero de 1975, y con efectos al día 1 del mismo, se incrementarán las tablas salariales con el aumento que experimente el índice del coste de vida en el conjunto nacional en el año natural precedente, según datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística.

4.º *Rescisión del Convenio*.—El presente Convenio podrá ser rescindido mediante previo aviso, efectuado con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento, y dicha denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita dirigida a la Dirección General de Trabajo, a través del Sindicato Nacional de Industrias Químicas, contándose el plazo de la misma desde la fecha del plazo de entrada en dicho Organismo a todos los efectos y remitiendo copia de dicha denuncia a la otra parte interesada.

5.º *Vinculación a la totalidad*.—En el supuesto de que por la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no se aprobaran algunos de los pactos del Convenio, desvirtuándolo fundamentalmente a juicio de cualquiera de las partes, quedará el Convenio sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar su contenido.

6.º *Compensación y absorción de mejoras*.—Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán absorbidas o compensadas hasta donde alcancen con los aumentos de cualquier orden o que bajo cualquier denominación acuerden en el futuro las autoridades competentes.

Asimismo serán absorbibles todas las retribuciones voluntarias que en la actualidad venga percibiendo el personal afecto a este Convenio hasta donde alcancen las mejoras contenidas en el mismo.

**2. RÉGIMEN DE TRABAJO**

7.º *Categorías profesionales*.—Se mantendrán en vigor las categorías profesionales en la actualidad aplicables, sin perjuicio de que la Empresa, a través de su Reglamentación de Régimen Interior, pueda crear categorías no previstas en la Reglamentación de Trabajo.

8.º *Antigüedad*.—La antigüedad en la Empresa se concederá a cada empleado desde el primer día de su ingreso en la misma, fecha en que comenzarán a contarse dos periodos de un trienio, y posteriormente de quinquenio en quinquenio, hasta un máximo de un 50 por 100 del sueldo base. Esta antigüedad se abonará a los interesados con arreglo a la categoría de cada uno y con el porcentaje de un 5 por 100 cada trienio y un 10 por 100 cada quinquenio, sin perder la antigüedad por ascenso de una categoría a otra, pasándose a pagar la totalidad de éste sobre el sueldo base de la nueva categoría.

9.º *Premio especial de antigüedad*.—Siguiendo la costumbre establecida, la «S. A. de Abonos Medem» abonará a cada uno de sus productores, al cumplir éstos veinticinco años de servicio ininterrumpido en la misma, un premio de antigüedad equivalente a una anualidad en metálico del sueldo o salario correspondiente a la categoría que el productor de que se trate tenga en dichos momentos.

Habida cuenta del carácter de dicho premio, la concesión del mismo es potestativa de la Empresa, influyendo de modo preferente en su otorgamiento la conducta observada por el trabajador, a la vista del informe que emita su jefe inmediato.

En todo caso, el productor a quien no se otorgue el premio de antigüedad podrá dirigirse en afizada a la superioridad, poniendo de relieve las condiciones que puedan aconsejar dicha concesión.

10.º *Jornada*.—La jornada de trabajo será la legal de ocho horas diarias y cuarenta y cinco semanales, distribuidas en dos turnos por días, salvo el sábado, que tendrá solamente el de la mañana.

El horario de trabajo estará en consecuencia con la costumbre de la localidad, en cada caso, y aprobado por la autoridad laboral.

En las oficinas centrales de Madrid regirá la jornada intensiva de verano durante las fechas comprendidas entre los