

Instituto Español de Emigración asigne a los Profesores nombrados, se entenderá comprendida la indemnización por vivienda que corresponda abonar a los mismos.

Lo digo a VV. II. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a VV. II.

Madrid, 21 de enero de 1977.—P. D., el Subsecretario, Sebastián Martín-Retortillo Baquer.

Ilmos. Sres. Directores generales de Educación Básica y de Personal.

4268

RESOLUCION de la Dirección General del Patrimonio Artístico y Cultural por la que se acuerda tener por incoado expediente de declaración de Conjunto Histórico-Artístico a favor de Sajazarra (Logroño).

Vista la propuesta formulada por los Servicios Técnicos correspondientes:

Esta Dirección General ha acordado:

Primero.—Tener por incoado expediente de declaración de Conjunto Histórico-Artístico a favor de Sajazarra (Logroño), según la delimitación que figura en el plano unido al expediente.

Segundo.—Conceder trámite de audiencia en el momento oportuno a cuantos tengan interés en el expediente instruido a tal efecto.

Tercero.—Hacer saber al Ayuntamiento de Sajazarra (Logroño) que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley de 13 de mayo de 1933 y artículo 33 de la misma, todas las obras que hayan de realizarse en aquel cuya declaración se pretende deben ser sometidas a conocimiento y autorización de esta Dirección General.

Cuarto.—Que el presente acuerdo se publique en el «Boletín Oficial del Estado»; abriéndose un período de información pública, cuando esté completo el expediente.

Lo digo a V. S. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. S.

Madrid, 27 de diciembre de 1976.—El Director general, Antonio Lago Carballo.

Sr. Jefe del Servicio de Protección del Patrimonio Artístico y Excavaciones Arqueológicas.

MINISTERIO DE TRABAJO

4269

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

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Empresa «Catalana de Gas y Electricidad, Sociedad Anónima», y su personal.

Resultando que con fecha 18 de enero de 1977 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del señor Presidente del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad, con el que remite para su homologación el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Empresa «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.», y sus trabajadores, que fue suscrito previas las negociaciones correspondientes el día 23 de diciembre de 1976 por la Comisión deliberadora designada al efecto, acompañándose al referido escrito informe de la mencionada presidencia.

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente de acuerdo con lo establecido en el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y doce de la Orden de 21 de enero de 1974.

Considerando que el mencionado Convenio Colectivo Sindical se ajusta a los preceptos reguladores, contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden anteriormente citadas, que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario, y que su contenido se encuentra en concordancia con lo dispuesto en el artículo quinto del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, por lo que se estima procedente su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Empresa «Catalana de Gas y Electricidad, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, que fue suscrito el 23 de diciembre de 1976.

2.º Ordenar su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.º Que se comuniquen esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión deliberadora, haciéndole

les saber que con arreglo a lo establecido en el artículo catorce, dos, de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe contra ella recurso alguno en la vía administrativa.

Lo que comunico a V. I. a los efectos oportunos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 24 de enero de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

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 Colectivo

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Este Convenio Colectivo afecta a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que desarrolle la actividad industrial de producción, transporte y distribución y venta de gas ciudad, gas natural o cualquier otro gas combustible distribuido por canalización 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 de su publicación, una vez homologado, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 1977, y regirá hasta el 31 de diciembre de 1978, 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.

Art. 4.º *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. 5.º *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.

CAPITULO II

Revisión del Convenio Colectivo

Art. 6.º *Modificación de condiciones.*—Cualquiera de ambas partes 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.

Art. 7.º *Tarifas.*—El Convenio podrá ser revisable 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.

Art. 8.º *Aumentos oficiales de salarios.*—Todo aumento de salarios dispuestos oficialmente, o bajo cualquier forma que se presente, será absorbido automáticamente en tanto no exceda del importe de las mejoras económicas concedidas en el presente Convenio Colectivo y valoradas en su conjunto en forma de ingresos totales anuales.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 9.º *Normas generales.*—La organización práctica del trabajo que corresponde a la Dirección de la Empresa, según establece el artículo quinto de la Ordenanza, se desarrollará siguiendo la política de no alterar las condiciones de trabajo sin haber dado a conocer previamente al personal afectado las motivaciones y haber intentado su comprensión y asentimiento.

Es política común de los trabajadores y de la Dirección el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que puedan conducir a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

El personal con mando deberá lograr el rendimiento y eficacia del personal y del servicio a sus órdenes, resolviendo y canalizando los problemas que se presenten, y ejerciendo su autoridad en forma humana y eficiente. Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa la formación del personal a sus

órdenes y velar por la seguridad del mismo. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con la máxima eficacia, y con su actitud positiva deberá colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas permitan obtener un adecuado nivel de productividad en la Empresa.

Art. 10. 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 análoga 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 encomienda no podrá ser vejatorio o peyorativo.

Art. 11. Plantilla de personal.—La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo sin necesidad de recurrir a horas extraordinarias, salvo en los casos de emergencia o de trabajos de carácter estacional o imprevistos. En todo caso la plantilla será la necesaria para cubrir las bajas que se produzcan de acuerdo con un nivel normal de absentismo por los motivos de vacaciones, enfermedad y permisos preceptivos.

La contratación de personal eventual podrá realizarse en los casos previstos en la legislación vigente.

En los puestos de trabajo a turno rotativo regular, el régimen de rotación, así como de plantilla y sustituciones de la misma por absentismo, se regirá por los acuerdos ya adoptados por la Dirección y el Jurado de Empresa, y, en su defecto, por los que se acordasen en el futuro; en este último supuesto y en caso de desacuerdo se estará a lo que determine la autoridad laboral.

La Empresa, de acuerdo con la legislación vigente, podrá contratar a personal con categoría de Estudiante de Prácticas o Graduado en Prácticas, según sea su situación académica.

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 y porcentajes de plantilla 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. 12. Servicio en días festivos.—Atendido el carácter de servicio público de la industria, que obliga al trabajo en forma continuada y a asegurar determinados servicios durante las veinticuatro horas de todos y cada uno de los días del año, la prestación en días festivos se podrá realizar bajo la forma de turno regular, de guardias o de retenes de acuerdo con la naturaleza del trabajo y la organización práctica del mismo.

El trabajo a turno rotativo regular seguirá rigiéndose por su propio régimen especial.

En el caso de guardias, con presencia efectiva del productor en su puesto de trabajo durante el tiempo establecido en su regulación específica, el día de descanso semanal que corresponda se disfrutará dentro de la semana siguiente, si es en compensación de un domingo; si se trata de fiestas intersemanales, se compensará el descanso aumentando los días de vacaciones de acuerdo con las necesidades del servicio.

La prestación de la guardia es obligatoria para todo el personal que ocupe los puestos de trabajo afectados, no pudiendo emplearse sin embargo la misma persona durante dos domingos consecutivos. La Empresa, de acuerdo con los interesados, podrá abonar en metálico las guardias en lugar de compensarlas con fiestas, a los valores indicados en el anexo II, los cuales se entienden referidos a jornada de ocho horas y comprenden por tanto la compensación por horas extras que pudiera corresponder dentro de dicha jornada de ser superior a la habitual.

La modalidad de retenes, consistente en que el productor afectado debe ser localizable en todo momento para acudir a cualquier emergencia, tendrá asimismo la compensación económica que en el anexo II se indica, independientemente de percibir las horas extraordinarias correspondientes en el caso de que sus servicios fueran requeridos, en lo que superen el valor del retén. Es asimismo obligatoria la prestación de retenes para todo el personal que ocupe los puestos de trabajo afectados.

a) Retén días laborables:

Comprende desde el final de la jornada laboral hasta el inicio de la misma del día siguiente.

b) Retén días festivos:

Comprende desde el final de la jornada laboral anterior al festivo hasta el inicio de la jornada del día laborable siguiente.

En el supuesto de coincidir dos o más festivos consecutivos, se abonarán tantos retenes como días festivos.

En los casos de turno o guardia no se conceptuará como extraordinario el trabajo realizado en jornada habitual durante

los días festivos, por estar considerado como trabajo normal de la industria.

Además de los turnos, guardias y retenes existentes, la Empresa se reserva la facultad de establecer otros nuevos o modificar los existentes cuando lo requieran las necesidades del servicio, previa información, consulta y diálogo con el Jurado de Empresa.

Art. 13. 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 la organización del trabajo, como único responsable de la misma.

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 período, el personal disfrutará de un descanso de diez minutos.

Seguirá vigente asimismo el régimen de jornada partida de ocho a trece treinta y de quince treinta a dieciocho, de lunes a viernes, en los casos en que ya se viene realizando y en los 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; de lunes a viernes, durante el período 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 continuará siendo de cuarenta y dos horas semanales, con la distribución horaria establecida en cada unidad. En los casos en que se realice jornada continuada, se disfrutará del descanso previsto en la vigente legislación.

El personal de turno seguirá realizando la jornada legal vigente de cuarenta y cuatro horas semanales en cómputo plurisemanal, en los casos en que así se establezca para la organización del trabajo, abonándose como si fueran horas extraordinarias las que excedan de la jornada de cuarenta y dos.

Quedan confirmadas las jornadas u horarios especiales que se vienen efectuando en determinados servicios, derivados de acuerdos con el personal de los mismos.

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.

A partir de 1 de enero de 1978, la Dirección se compromete a aceptar diálogo con representantes de los trabajadores, para negociar por servicios o grupos funcionales homogéneos la reducción hasta cuarenta horas semanales de la actual jornada de cuarenta y dos horas, mediante contrapartidas concretas de productividad y ajuste de horarios. De este compromiso se excluye el personal afecto a turnos, el cual seguirá efectuando la jornada máxima legal tal como se ha indicado, si bien por la Dirección se le concederá el pago de dos horas semanales más como si fueran extraordinarias cuando la jornada de cuarenta horas semanales haya podido ser aplicada a la generalidad del resto del personal.

Art. 14. 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, la Empresa interpretará estrictamente las normas de asistencia, permisos y puntualidad en las entradas y salidas del trabajo, quedando facultada 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 entrada y salida o sistema que lo sustituya.

Art. 15. Vacaciones.—Seguirán vigentes 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, veintidós días laborables.
De once a quince años de antigüedad, veinticuatro días laborables.

De dieciséis años en adelante de antigüedad, veintiséis 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 disfrutarán íntegramente dentro del año que corresponda, 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 improrrogable.

Art. 15. *Festividades*—Seguirán considerándose festivos en las condiciones reguladas en el artículo 12 del Convenio los siguientes días del año, durante 1977 y 1978.

Festividad de Sábado Santo, en todo el ámbito de la Empresa. Un sábado siguiente a un viernes festivo (puente), a determinar para cada centro de trabajo por el Jurado de Empresa o los Enlaces sindicales correspondientes, siempre que la fecha concreta sea comunicada formalmente a la Dirección con un mes de antelación como mínimo.

Para el personal de Sevilla se considerarán también como festivos el sábado que coincida con la Feria de Abril, así como el día 26 de diciembre.

Art. 17. *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. 18.—*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, y cuyas definiciones serán las que constan en el apéndice I:

I. PERSONAL TECNICO

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. Contraamaestre. Técnico Especialista de segunda.
T.4	Perito Inspector. Contraamaestre 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.

II. PERSONAL JURIDICO Y SANITARIO

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

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.

IV. PERSONAL OBRERO

A. Profesionales de oficio

Grupo salarial	Categorías
P.O.1 P.O.2	Aprendiz. Oficial de tercera.

Grupo salarial	Categorías
F.O.3 P.O.4 P.O.5	Oficial de segunda. Oficial de primera. Capataz P. O.

B. Especialistas

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

C. Peonaje

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

V. PERSONAL AUXILIAR Y SUBALTERNO

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

Art. 19. *Definición de puestos de trabajo*.—Al objeto de evitar dudas en aquellos puestos de trabajo de carácter especial que existen o puedan 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.

CAPITULO IV

Régimen económico

Art. 20. *Política general*.—Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero 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 influenciados e incluso determinados por circunstancias de carácter histórico o excepcional, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad y rendimiento en su trabajo individual, por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni precedente para peticiones de carácter comparativo.

A los efectos del presente Convenio, se entenderá como aumentos generales aquellos que supongan una variación del salario base y del complemento salarial que afecten a todos los grupos salariales.

Art. 21. *Remuneración*.—La remuneración del personal queda establecida en la siguiente forma:

a) Salario base (artículo 4.º 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 que tienen atribuido el salario base mínimo que se aduce del anexo I. La asignación de una determinada categoría profesional significará para el productor el derecho a disfrutar, como mínimo, del salario correspondiente al del grupo salarial en que esté incluida su categoría, según lo consignado en los artículos 17 y 18.

El salario base individual que tiene asignado cada productor

durante el primer año de vigencia del Convenio queda incrementado en el 14,60 por 100, más la cantidad mensual de 1.570 pesetas.

b) Antigüedad (apartado a), artículo 5.º, Decreto 2380/1973 sobre ordenación del salario).—Se aplicará por quinquenios más un trienio complementario transitorio, calculados en función de la antigüedad que realmente se posea en la Empresa, valorados de acuerdo con el salario base individual que en cada momento tenga el productor. Los quinquenios serán valorados en el 4 por 100 del salario base propio de cada productor y el trienio en el 2,4 por 100, y se devengarán a partir del mes siguiente a la fecha de su cumplimiento. En los vencimientos de antigüedad no podrá ser absorbida prima congelada ni retribución complementaria.

c) Complemento salarial (apartado c), artículo 5.º, 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 de 440 pesetas, sea cual fuere la categoría o salario base del productor.

Este complemento salarial tiene como contrapartida la pre-nunciación, salvo prueba en contra, de que el productor que la percibe asiste al trabajo con puntualidad y desarrolla su labor con rendimiento ciento por ciento efectivo.

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.

d) Prima congelada (apartado c), artículo 5.º, Decreto 2380/1973 sobre ordenación del salario).—La prima congelada resultante de la aplicación del anterior Convenio 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 definidos en el artículo 20.

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 pluses 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.

e) Retribución complementaria (apartado a), artículo 5.º, 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 grupo salarial o por cambio de categoría por cualquier razón, pero no en los casos de aumento del salario base con carácter general definidos en el artículo 20, ni tampoco en los casos de vencimientos individuales de antigüedad.

Art. 22. *Gratificaciones extraordinarias y participación en resultados favorables* (apartado d), artículo 5.º, Decreto 2380/1973 sobre ordenación del salario).—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 mensual 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 18,66 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 1969, en caso de causar baja en la Empresa, se les liquidará las partes proporcionales correspondientes a las gratificaciones extraordinarias y participación en resultados favorables.

Art. 23. *Pluses* (apartado b), artículo 5.º, Decreto 2380/1973 sobre ordenación del salario).—Son pluses las cantidades que puedan asignarse a los trabajadores que ocupen determinados puestos de trabajo o ejerzan 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, el establecimiento o anulación de pluses es facultad de la Empresa, previa información, consulta y diálogo con el Jurado de Empresa.

Dado que los pluses son de índole funcional, su percepción dependerá 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 efectivamente trabajado. No se pagará, por tanto, en los casos de no asistencia al mismo, cualquiera que fuese la causa, 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.

Los pluses que se reconocen en la actualidad son los siguientes:

a) Plus de turno rotativo regular: Devengará este plus todo el personal que ocupe puestos de trabajo a desempeñar en turnos consecutivos y rotativos de mañana, tarde y noche durante todos los días del año, sean festivos o no.

El horario de trabajo del personal adscrito a turnos rotativos será el que corresponda de acuerdo con el régimen de trabajo establecido para los mismos. En circunstancias especiales, a petición y con la conformidad de todos los afectados, el mando podrá autorizar, sin que signifique dejación de derecho alguno, alteraciones particulares en el régimen de rotación del personal, pero debiéndose restablecer el régimen normal de turno cuando cesen las citadas condiciones de excepcionalidad o las exigencias del servicio así lo requieran.

La Empresa, en uso de la facultad de organización del trabajo, podrá en casos excepcionales acomodar la consecutividad de los turnos a las necesidades temporales del servicio, si bien en estos casos continuará teniendo derecho el trabajador a la percepción del plus en tanto se mantenga su vinculación al mismo puesto de trabajo.

Tendrá la cuantía por día trabajado señalada en el anexo III cualquiera que sea la categoría del productor, la cual incluye la compensación por 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 el periodo de descanso previsto en los casos de trabajo en jornada continuada.

b) Plus de turno rotativo laborable: Afectará a todo el personal que ocupe puestos de trabajo a desempeñar en turnos alternantes de mañana, tarde y noche, sin comprender días festivos, siempre que en cómputo anual y en una organización sistemática de los ciclos equivalente para todo el personal afectado resulte necesario que cada trabajador deba realizar turno de noche más de veinticinco días al año.

Tendrá la cuantía por día trabajado señalada en el anexo III cualquiera que sea la categoría del trabajador, compensando de manera análoga al plus de turno rotativo regular las posibles fiestas esporádicas y descanso durante la jornada.

Los pluses de turno rotativo regular y laborable son excluyentes entre sí, no pudiendo percibirse simultáneamente en ningún caso. El pase con carácter transitorio de la situación de turno rotativo laborable a la de rotativo regular dará derecho a la percepción del plus correspondiente a este último solamente si la situación persiste durante siete o más días consecutivos.

Queda anulado el antiguo plus de turno irregular.

c) Plus de conducción y mantenimiento de vehículos.—El personal perteneciente a los escalafones de personal profesional de oficio y especialistas, así como los operarios Inspectores de utilización y Contramaestres 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 prefijados 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 señalada en el anexo III 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 carné 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.

d) Plus de dedicación comercial.—Afectará a aquellas per-

sonas con categorías correspondientes a la rama técnico-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 será la establecida en el anexo III 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.

e) Plus de Vigilante Jurado.—Devengarán este plus aquellos trabajadores que desempeñen las funciones y se hallen provistos del título de Vigilante Jurado de la Industria y Comercio y del carnet acreditativo del cargo. Su cuantía quedará establecida en lo señalado en el anexo III y se percibirá por día trabajado, cualquiera que sea la categoría del productor.

f) Plus por trabajo nocturno.—Los trabajadores que trabajen entre las veintidós horas y las seis horas, disfrutarán de un plus de trabajo nocturno equivalente al 20 por 100 de su salario base y complemento salarial diarios. En el caso de no trabajarse la jornada nocturna completa, dicho plus se abonará en proporción a las horas efectivamente trabajadas durante dicho período.

Estarán excluidos de este plus todos los 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. 24. *Trabajo 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 trabajo 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 ejercitar 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 la técnica científica 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 toda ficha iniciada. Se mejoran en un 21 por 100 los valores correspondientes a 1976.

Cierre y cobro.—A los efectos de 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. Se mejoran en un 21 por 100 los valores correspondientes a 1976.

Operaciones de utilización o 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 al aplicado en 1976, mejorado en un 21 por 100.

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 pactadas 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. 25. *Horas extraordinarias.*—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 6.º del Decreto 2380/1973, se establecen como módulos para el cálculo de las horas extraordinarias los conceptos retributivos que a continuación se relacionan:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Retribución complementaria.
- d) Gratificaciones extraordinarias de marzo, julio, septiembre y diciembre.
- e) Participación en resultados favorables de enero y mayo.
- f) Pluses (artículo 23).

A efectos de simplificar el cálculo de las horas extraordinarias, se adoptará la cifra de jornada de 2.080 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 23 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 citado artículo 23.

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 el caso 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. 26. *Dietas.*—De acuerdo con lo dispuesto en el apartado a) del artículo 3.º del Decreto 2380/1973, sobre ordenación del salario, las dietas tendrán la consideración de gasto suplido.

a) 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.

b) 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 cuatro o más horas antes de la normal de entrada.

c) 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 entre las veintiuna y las veintidós horas, en cuyo caso se devengará dieta solamente si dicha jornada se prolonga 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.

Las dietas reguladas anteriormente quedan establecidas en los importes que constan en el anexo III.

Por otra parte, en los casos de desplazamiento con pernocte regulados en las normas interiores números 138 y 139/75, la compensación «otros gastos» que o requieren justificación queda establecida en las cuantías asimismo señaladas en el anexo III.

Art. 27. *Impuesto Rendimiento 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 rever-

tirá 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. 28. *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
<i>Personal técnico, jurídico y sanitario:</i>	
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 primera	3
Contraataestre principal	3
Técnico especialista de segunda	4
Inspector de primera	4
Delineante de primera	4
Contraataestre	4
Inspector de segunda	4
Delineante de segunda	4
Auxiliar técnico de primera	7
Calcador	7
Auxiliar técnico de segunda	7
<i>Personal administrativo:</i>	
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 primera	5
Oficial de segunda	5
Auxiliar	7
Meritorio 16-17 años	11
Meritorio 14-15 años	12
<i>Personal profesional de oficio:</i>	
Capataz	4
Oficial de primera	8
Oficial de segunda	8
Oficial de tercera	9
Aprendiz 16-18 años	11
Aprendiz 14-15 años	12
<i>Personal especialista:</i>	
Capataz	4
Especialista de primera	8
Especialista de segunda	9
Auxiliar E. P.	9
<i>Personal auxiliar y subalterno:</i>	
Encargado	6
Inspector A. S.	6
Oficial subalterno	6
Lector-Cobrador	6
Cobrador	6
Lector especial	6
Subalterno de primera	6
Vigilante	6
Ordenanza	6
Mozo	6
Botones 16-17 años	11
Botones 14-15 años	12

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

CAPITULO V

Promoción y formación

Art. 29. *Régimen de ascensos de categoría.*—Respetando el espíritu de lo establecido en la vigente Ordenanza de Trabajo, y como procediment 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 Contraataestres), y T.4 a T.8, ambos inclusive;

Personal administrativo: A.5 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 en las condiciones que se indican:

Personal técnico, jurídico y sanitario:

Auxiliar técnico de 2.º a Auxiliar técnico de 1.º

Calcador a Delineante 2.º

Delineante 2.º a Delineante 1.º

Inspector 2.º a Inspector 1.º

Auxiliar técnico 1.º a Técnico especialista 2.º

Personal administrativo:

Oficial 2.º a Oficial 1.º

Personal profesional de oficio:

Oficial 2.º a Oficial 1.º

Personal especialista y peonaje:

Auxiliar E. P. a Especialista 2.º

Especialista 2.º a Especialista 1.º

Personal auxiliar y subalterno:

Mozo o Subalterno 1.º

Ordenanza, Vigilante o Subalterno 1.º 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 ascenso por razón de antigüedad no implica necesariamente la obligación por parte de la Empresa a asignarle nuevas funciones o trasladarle de puesto de trabajo.

d) Para las categorías de Oficial 3.º P. O. y Auxiliar administrativo, y al objeto de que puedan promocionar a la categoría superior inmediata, la Empresa se compromete a convocar, cada año 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.

Art. 30. *Normativa para los concursos-oposición.*—Se establece la siguiente normativa:

1.º Las plazas se anunciarán mediante aviso al personal, estableciendo:

a) Las características del puesto, tanto funcionales como de condiciones de trabajo, y demás aspectos que definan las responsabilidades y circunstancias a asumir.

b) Las condiciones económicas y de categoría profesional que corresponderán a los que resulten designados.

c) Los requisitos indispensables para la admisión al concurso y plazo de solicitud

d) Indicación de los temarios de las pruebas teóricas y prácticas de clasificación, que versarán sobre materias básicas e indispensables para un normal desempeño del cometido característico de la plaza a cubrir, atendiendo además a los factores de cultura general y personalidad.

e) Las fechas aproximadas de realización de las pruebas.

f) Los períodos de entrenamiento, adaptación y prueba.

2.º Una vez publicado el anuncio, se constituirá el Tribunal calificador del concurso, compuesto por un presidente, nombrado por la Empresa, y dos vocales, uno designado por el Jurado de Empresa, siendo indispensable que pertenezca al mismo escalafón al que corresponda la plaza y sea de igual o superior categoría; y otro designado por la Empresa entre el personal que ostente categoría superior a la convocada. Actuará de Secretario, sin voto, un representante de la unidad de personal.

Serán funciones del Tribunal:

a) La determinación de los criterios de puntuación de las pruebas y su nivel mínimo de exigencia para superarlas. En la ponderación total habrá de tenerse en cuenta el factor antigüedad.

b) La supervisión de la aplicación práctica de las pruebas, en las fechas que se determinen, a los aspirantes que reúnan los requisitos de admisión.

c) La calificación de las pruebas y clasificación de los concursantes, formulando propuestas de designación.

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

4.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 podrá cubrir libremente la plaza sin otro requisito.

5.º 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.

Art. 31. Porcentajes 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 1.º 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 mínimo, el 34 por 100 de dicho escalafón.

Personal profesional de oficio:

Las categorías comprendidas en los grupos salariales P.O.4 y P.O.5 (Oficial 1.º 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 P.O.2 (Oficial 3.º) reunirá, como máximo, el 35 por 100 de dicho grupo.

Art. 32. 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 posibilidades 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. 33. 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 2.º (T).

De lector especial o lector cobrador (A.S.) a Inspector de 2.º o de 1.º (T).

De Inspector C.L. (A.S.) a Inspector de 1.º (T).

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

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

Art. 34. Formación profesional.—La Empresa continuará e incrementará la realización de cursos de formación profesional con la finalidad de atender tanto a las necesidades de preparación de su personal en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo que exijan la evolución y desarrollo de la Compañía, como de facilitar la promoción individual.

El planteamiento de esta formación se basa en los principios de participación e igualdad de oportunidades, concibiéndola como un medio de realización individual y mejora colectiva, y en consecuencia como un derecho y un deber de colaboración activa en los programas de formación en calidad tanto de alumno, para la ampliación y perfeccionamiento de los propios conocimientos, como de profesor para transmitir los adquiridos.

Con el fin de promover la preparación del personal en previsión de futuras vacantes, especialmente para aquellos puestos en que sean frecuentes o hacia los cuales evolucionen las necesidades de la Empresa tanto por reestructuración funcional como avance tecnológico, la Empresa podrá convocar la realización de cursos específicos de capacitación. El certificado de asistencia con aprovechamiento de dichos cursos, oída la Comisión de Formación, podrá tener carácter de condición necesaria de admisión a concurso siempre que hubiera tenido lugar dentro de la jornada laboral.

Art. 35. Comisión de formación y promoción.—Se establece una Comisión integrada por nueve miembros, designados tres por la Dirección, tres por la representación de los trabajadores y

otros tres en representación de los mandos y cuadros, la cual, con carácter consultivo, tendrá como misión estudiar y formular recomendaciones respecto a los cursos y planes de formación a que se alude en los artículos 29 y 34, así como en lo referente a los programas, temarios y cuestionarios básicos a utilizar en los concursos-oposición, velando por la existencia de todo ello con la antelación suficiente para prever las necesidades de la Empresa, y por la idoneidad, nivel y adecuación de los mismos.

La presidencia de la Comisión se ejercerá por orden rotativo en cada sesión, y el secretariado será permanente, corriendo a cargo de uno de los mismos designados por la Dirección. Se reunirá por convocatoria del Secretario cuando existan temas a tratar, y, como mínimo, trimestralmente.

Esta Comisión desarrollará actividades con carácter provisional, por lo que su existencia no ha de ser obstáculo para la marcha regular de las actividades de la Empresa en este campo, si bien se le dará cuenta de las mismas a los efectos de poder mejorar actuaciones futuras.

En particular, con objeto de que el personal auxiliar administrativo y Oficial 3.º P. O. pueda prepararse con antelación suficiente al anuncio de concurso-oposición reglamentario convenido, la Comisión promoverá la confección y publicación de cuestionarios-programas especificando las materias que deberán conocer los aspirantes, diversificadas por aspectos de cultura general y formación básica de la especialidad, y aquellos propios de la categoría inmediata superior.

CAPITULO VI

Previsión y asistencia social

Art. 36. 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 presión en favor de familiares, de 35.000 pesetas anuales, se mejora en la cantidad de pesetas 21.000 por año, totalizando en conjunto 56.000 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. Seguirán excluidos de la ayuda de referencia los pensionistas por jubilación o viudedad a quienes afecte el régimen de complementos establecidos en los artículos siguientes del Convenio.

Art. 37. Jubilación normal.—El régimen de jubilación y viudedad es el establecido en las condiciones reglamentarias por el Régimen General de la Seguridad Social.

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) El salario base.

b) La 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 cumplir los sesenta y cinco años de edad.

e) La retribución complementaria que establece el apartado correspondiente al artículo 21 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 sesenta 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 seguirá facultada para concertar seguros complementarios a favor de los interesados, en las condiciones convenientes.

Art. 38. Jubilación anticipada.—Podrán acogerse a los beneficios de la jubilación anticipada aquellos productores que se

encuentren al mismo tiempo, en cuanto a edad y antigüedad efectiva en la Empresa, en alguna de las siguientes situaciones:

- Sesenta años de edad y cuarenta años de antigüedad.
- Sesenta y un años de edad y treinta y ocho años de antigüedad.
- 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 jubilación se incrementará en su día con los aumentos generales que estando en activo les hubieran correspondido por Convenio Colectivo, entendiéndose por aumentos generales aquellos que supongan una variación del valor asignado al salario base y del complemento salarial que afecte a todos los grupos salariales, quedando estabilizado a partir de los sesenta y cinco años de edad.

Art. 39. Viudedad.—El régimen normal de viudedad es el derivado de las condiciones establecidas por el Régimen General de la Seguridad Social.

La Empresa complementará las pensiones de viudedad de las esposas de los productores en activo y jubilados que fallezcan a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, y mientras no contraigan nuevas nupcias, en la cuantía necesaria para alcanzar el 50 por 100 de la última anualidad neta acreditada por el causante y reconocida por la Compañía, conforme a las reglas de los artículos 37 y 38.

Para el cálculo del complemento se computarán íntegramente las prestaciones reglamentarias de viudedad del Régimen General de la Seguridad Social que correspondan en el documento inicial y no será reducido en el caso de que aquellas experimenten ulteriores aumentos, por lo que éstos repercutirán íntegramente en favor de la beneficiaria.

Al objeto de garantizar el complemento de viudedad, la Empresa seguirá facultada para concertar seguros complementarios a favor de los interesados en las condiciones convenientes. En los casos que se produzcan a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, no se computará a este respecto el Seguro de Vida Colectivo a que se refiere el artículo 43.

Art. 40. 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 abonado durante el tiempo del servicio militar la cantidad de 3.500 pesetas mensuales, que quedará en suspenso en los periodos de tiempo mínimo de quince días en que las obligaciones militares permitan al trabajador asistir a sus tareas durante toda o parte de la jornada establecida por la Empresa, percibiendo el salario correspondiente.

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

En los casos previstos en el artículo 50 de la vigente Ordenanza, la asignación allí prevista del 50 por 100 del salario real pasará a ser del 75 por 100 del mismo y se incrementará en un 10 por 100 más por cada familiar adicional a su cargo, sin que en ningún caso se supere el 100 por 100 del salario real.

Art. 41. 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 del 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 21, c).

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 1.000.000 de pesetas al año y seguirá 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 co-

nocimiento 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. Seguro de Vida Colectivo.—Continúa en vigor el Seguro de Vida Colectivo implantado en favor del personal de la Empresa que solicita su inscripción en el mismo.

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 0,65 pesetas mensuales por cada 1.000 pesetas de capital que exceda de las primeras 120.000 pesetas, completando la Empresa el resto.

Art. 44. Grupos de Empresa.—Al objeto de que los Grupos de Empresa de Barcelona y Sevilla puedan continuar desarrollando su labor cultural y social, organizando aquellas actividades que crean convenientes y las circunstancias lo permitan (excursiones, visitas a museos, deportes, biblioteca, conferencias, camping, etc.), la aportación total de la Empresa por este concepto será de 100.000 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.

La administración de cada Grupo de Empresa seguirá 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 aprobado por la Empresa y por el Jurado correspondiente.

Art. 45. Ayudas de estudios.—Se concede una asignación anual de 3.000.000 de pesetas a distribuir entre los Jurados de Empresa de Barcelona y Sevilla, y a administrar por sendas Comisiones de los mismos, con destino a ayudas de estudios para hijos de productores. La distribución entre Barcelona y Sevilla se efectuará por mutuo acuerdo entre los respectivos Jurados, que será comunicado a la Dirección; en su defecto, se estará a las proporciones establecidas en el artículo 44.

Art. 46. 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.

CAPITULO VII

Disposiciones varias

Art. 47. Garantías sindicales.—Se amplian hasta sesenta horas mensuales las horas reguladas en el vigente Decreto de Garantías Sindicales al personal de la Empresa que ostente los siguientes cargos:

- Presidente de la Agrupación Gas.
- Delegado sindical, en funciones de Presidente de la Junta Sindical.
- Secretario del Jurado de Empresa.
- Vocal nacional.

Art. 48. 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 que reglamentariamente proceda.

Art. 49. Ajustes especiales.—Con objeto de atenuar la dispersión existente en los salarios base dentro de una misma categoría, deseo reiteradamente expresado por la representación de los trabajadores, se acuerda establecer para 1977 una tabla de nuevos salarios base y antigüedad mínimos, que se obtendrá mejorando en el 5 por 100 la tabla de tales conceptos mínimos a que se refiere el artículo 21 a) y el anexo I, a los grupos salariales que se indican:

- Técnicos: T.1 a T.6, ambos inclusive.
- Administrativos: A.2 a A.7, ambos inclusive.
- Profesionales de oficio: P.O.2 a P.O.5, ambos inclusive.
- Especialistas: E.P.1 a E.P.4, ambos inclusive.
- Auxiliares y subalternos: A.S.2 a A.S.5, ambos inclusive.

La nueva tabla para ajustes especiales figura en el anexo IV.

Todo el personal que, después de la aplicación individual en 1 de enero de 1977 de los aumentos generales de Convenio a que se refiere el artículo 21 a), resultase con una anualidad más antigüedad inferior a la que se deduce del anexo IV, le será elevada ésta, así como la antigüedad, hasta alcanzar las cifras señaladas en dicho anexo IV. En esta operación de ajuste especial le será absorbida retribución complementaria en cómputo anual, en caso de existir.

Una vez efectuada esta operación y determinada, por tanto, la nueva estructura de percepciones del personal que resulte afectado, la nueva tabla de salarios mínimos a los efectos del artículo 21 a) será la que resulte del anexo IV, el cual ya ha sido completado con las cifras correspondientes a los grupos salariales no afectados por este ajuste especial.

Esta operación de ajuste especial será también aplicable, en su caso, al personal jubilado con reserva de derechos en las condiciones del artículo 38, absorbiéndose retribución complementaria y/o el antiguo puesto de trabajo.

Art. 50. *Revisiones semestrales.*—Si el día 10 de julio de cada uno de los años de vigencia del Convenio el porcentaje conocido de crecimiento desde 31 de diciembre anterior del índice oficial del coste de la vida I. N. E., extrapolado aritméticamente a seis meses, alcanzara o superara el 5 por 100, habrá lugar a aplicación de la revisión semestral, en la cuantía y modalidades señaladas en los párrafos siguientes:

En dicho supuesto, durante el segundo semestre, se aplicará un complemento general a todo el personal, que tendrá carácter transitorio hasta 31 de diciembre siguiente y se recogerá como concepto aparte en el recibo salarial, sin que sufran variación las tablas salariales derivadas del Convenio. Su cuantía será por mes natural de 2.000 pesetas, a las que se añadirán 200 pesetas por cada punto entero o fracción superior a 0,49 que el índice oficial del coste de vida extrapolado a seis meses exceda del 5 por 100. Dicho complemento se aplicará también al personal jubilado, con reserva de derechos en las condiciones del artículo 38, y como excepción, tendrá carácter consolidable como complemento de pensión en el caso de que cumpla sesenta y cinco años de edad dentro del segundo semestre del año.

Este complemento, derivado de la revisión semestral, será absorbible por cualquier otra mejora general a cargo de la

Empresa que pudiera afectar a todo o parte del personal activo o pasivo durante el segundo semestre de cada año, sea derivada de disposición, resolución o interpretación oficial o bien consecuencia de negociación sindical o cualquier otra.

Art. 51. *Efectos económicos en el segundo año de vigencia del Convenio.*—En el articulado y tablas anexas figuran los valores económicos pactados para el primer año de vigencia del Convenio.

Para el segundo año de vigencia, los valores correspondientes se obtendrán utilizando el porcentaje del crecimiento del índice oficial del coste de vida I. N. E. durante todo el año 1977 (I. C. V.), aplicándose como se indica a continuación:

Salario base (artículo 21 a)).—El salario base será incrementado en el porcentaje que resulte de restar el 2,12 por 100 del I. C. V., y además en la cantidad fija mensual que resulte de dividir por 18 el resultado de: $F = 660 \cdot I. C. V.$, más 6.590.

Complemento salarial (artículo 21 c)).—Será aumentado en la cantidad fija mensual que resulte de dividir por 12 el resultado de: $F = 660 \cdot I. C. V.$, más 6.590.

Pluses, guardias, retenes y dietas (anexos II y III), aumentado del I. C. V.

Ayuda a pensionistas (artículo 36), aumento del doble del I. C. V.

Ayuda a estudios (artículo 45), aumento del I. C. V.

Solamente se considerarán como aumentos generales del Convenio, según establecen los artículos 20 y 38, los derivados de la modificación del salario base y del complemento salarial.

ANEXO I

Tabla de anualidades mínimas, 1977

(De carácter indicativo, ya que cada concepto se aplicará según resulte del articulado del Convenio)

Grupo salarial	Salario base y pagas (18 pagas)	Complemento salarial (12 pagas)	Anualidad sin antigüedad	Quinquenio anual (18 pagas)	Trienio anual (18 pagas)
T.1	262.266	132.000	394.266	10.491	6.294
T.2	281.088	132.000	413.088	11.244	6.746
T.3	293.639	132.000	425.639	11.746	7.047
T.4	314.037	132.000	446.037	12.561	7.537
T.5	339.139	132.000	471.139	13.566	8.139
T.6	386.213	132.000	518.213	15.449	9.269
T.7	464.661	132.000	596.661	18.586	11.152
T.8	621.558	132.000	753.558	24.862	14.917
A.1	190.090	132.000	322.090	7.604	4.562
A.2	243.436	132.000	375.436	9.737	5.842
A.3	268.538	132.000	400.538	10.742	6.445
A.4	284.232	132.000	416.232	11.369	6.822
A.5	298.350	132.000	430.350	11.934	7.160
A.6	332.867	132.000	464.867	13.315	7.989
A.7	354.833	132.000	486.833	14.193	8.516
A.8	464.661	132.000	596.661	18.586	11.152
A.9	621.558	132.000	753.558	24.862	14.917
PO.1	Hasta diecisiete años dieciocho años	132.000 132.000	293.830 337.783	6.473 8.231	3.884 4.939
PO.2	132.000	375.436	9.737	5.842
PO.3	132.000	400.538	10.742	6.445
PO.4	132.000	409.953	11.118	6.671
PO.5	132.000	425.639	11.745	7.047
EP.1	132.000	337.783	8.231	4.939
EP.2	132.000	377.004	9.800	5.860
EP.3	132.000	391.123	10.365	6.219
EP.4	132.000	409.953	11.118	6.671
AS.1	132.000	322.090	7.604	4.562
AS.2	132.000	358.606	8.984	5.391
AS.3	132.000	381.708	9.988	5.993
AS.4	132.000	397.402	10.618	6.370
AS.5	132.000	409.953	11.118	6.671

ANEXO II

Guardias y retenes (artículo 12) (norma interior número 135)

	Valores económicos 1977
Guardia operaciones utilización Barcelona y Bajo Llobregat	990 pesetas
Guardia dispatching	1.100 pesetas
Guardia mayordomía	890 pesetas

Reten de delegaciones:

Días laborables:

Técnico o Contramaestre	380 pesetas
Operario o Ayudante	210 pesetas

Días festivos:

Técnico o Contramaestre	1.400 pesetas
Operario o Ayudante	950 pesetas

Valores económicos 1977

ANEXO III
Pluses (artículo 23)

Valores económicos 1977

	Valores económicos 1977
a) Turno rotativo regular	240 pesetas día
b) Turno rotativo laborable	70 pesetas día
c) Conducción y mantenimiento de vehículos	85 pesetas día
d) Dedicación comercial	5.000 pesetas mes
e) Vigilante jurado	60 pesetas día

Dietas (artículo 26)

Dieta por desayuno	60 pesetas
Dieta por comida o cena	300 pesetas

Compensación otros gastos

a) Personal que no percibe H. E. ni dietas.	435 pesetas
b) Personal que percibe H. E. y dietas, mejoradas en el 25	285 pesetas

ANEXO IV

Tabla de anualidades mínimas para ajustes especiales
(artículo 49)

(De carácter indicativo, ya que cada concepto se aplicará según resulte del articulado del Convenio).

Grupo salarial	Salario base y 6 pagas	Complemento salarial	Anualidad sin antigüedad	Quinquenio anual (18 pagas)	Trienio anual (18 pagas)
T.1	275.379	132.000	407.379	11.015	6.609
T.2	295.142	132.000	427.142	11.806	7.083
T.3	308.321	132.000	440.321	12.333	7.400
T.4	329.739	132.000	461.739	13.190	7.914
T.5	356.096	132.000	488.096	14.244	8.546
T.6	405.524	132.000	537.524	16.221	9.733
T.7	464.661	132.000	596.661	18.586	11.152
T.8	621.558	132.000	753.558	24.862	14.917
A.1	190.090	132.000	322.090	7.604	4.562
A.2	255.608	132.000	387.608	10.224	6.135
A.3	281.965	132.000	413.965	11.279	6.767
A.4	298.444	132.000	430.444	11.936	7.163
A.5	313.268	132.000	445.268	12.531	7.518
A.6	349.510	132.000	481.510	13.960	8.388
A.7	372.575	132.000	504.575	14.903	8.942
A.8	464.661	132.000	596.661	18.586	11.152
A.9	621.558	132.000	753.558	24.862	14.917
PO.1	Hasta diecisiete años	132.000	293.830	6.473	3.884
	dieciocho años	132.000	337.783	8.231	4.939
PO.2	255.608	132.000	387.608	10.224	6.135
PO.3	281.965	132.000	413.965	11.279	6.767
PO.4	291.851	132.000	423.851	11.674	7.004
PO.5	308.321	132.000	440.321	12.333	7.400
EP.1	216.072	132.000	348.072	8.643	5.186
EP.2	257.254	132.000	389.254	10.290	6.174
EP.3	272.079	132.000	404.079	10.883	6.530
EP.4	291.851	132.000	423.851	11.674	7.004
AS.1	190.090	132.000	322.090	7.604	4.562
AS.2	235.836	132.000	367.836	9.433	5.660
AS.3	262.193	132.000	394.193	10.488	6.293
AS.4	278.672	132.000	410.672	11.147	6.688
AS.5	291.851	132.000	423.851	11.674	7.004

APENDICE I

Definición de categorías (Art. 18)

I. PERSONAL TECNICO

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 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 impor-

tantes, pero con menor diversidad de técnicas y actividades. Podrán también clasificarse en esta categoría aquellos que por su nivel importante de conocimientos o experiencias 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 conocimiento 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 aquéllos 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 aque-

llos 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 prestan 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 técnica de grado medio han alcanzado el grado máximo de perfeccionamiento en sus funciones, y las desarrollan con plena eficacia sin tener asignada responsabilidad de mando de manera permanente, aunque sí 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 Projectista 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 teóricos 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 proveer 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 aquéllos.

d) Rama Delineación.

Delineantes de 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 cubriciones, croquización del natural, proyecciones, acotamientos, despieces, secciones, rotulaciones, perspectivas propias del dibujo industrial y dibujo de detalle.

Delineantes de 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 cubriciones, acotaciones, secciones, rotulaciones y croquizaciones de menor importancia.

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

e) Rama Técnico-profesional.

Contraaestre principal.—Son los que asumen la jefatura de los Contraaestres.

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

Contraaestres.—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, croquización 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 aquéllos 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 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 de 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.

Oficial de 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 de 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 perceptivamente 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 1.ª—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 2.ª—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 concurren las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para las categorías de Peón y personal femenino de limpieza.

V. PERSONAL AUXILIAR Y SUBALTERNO

Tiene 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 concurren 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 concurren las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Conserje y Almacenero.

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 concurren 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 concurren las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para las categorías de Guarda, 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, franqueo 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 encomendarse pequeñas gestiones en domicilio o de relaciones públicas, así como funciones correspondientes a la categoría de vigilantes en suplencia de aquéllos o 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

Definición de puestos de trabajo (Art. 140)

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 cursillos 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 fábricas.—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 fábricas, las bajas por cualquier motivo producidas en los

puestos de Técnico-Operador, Operador 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.

1868

CUENTAS de Gestión y Balances de Situación de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social correspondientes al año 1975 y acordada su publicación por Orden de 27 de diciembre de 1976. (Continuación.)

Cuentas de Gestión y Balances de Situación de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social correspondientes al año 1975, aprobadas por el Ministerio de Trabajo y ratificada dicha aprobación, con carácter definitivo, por el Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de diciembre de 1976, y que se insertan en el «Boletín Oficial del Estado» en cumplimiento de lo establecido en el artículo 5.º de la Ley de Seguridad Social.