

Considerando que el acuerdo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley de 26 de diciembre de 1978 y Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos le ha dado su conformidad, procede la homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Butano, S. A.», suscrito el día 15 de marzo de 1979 entre la Empresa y la representación de los trabajadores, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, párrafo segundo, y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, que declara vigente el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homolocatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 10 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «BUTANO, S. A.»

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito de aplicación funcional.*—El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa «Butano, S. A.», y el personal que en ella presta sus servicios, al que se refiere el artículo siguiente.

Art. 2.º *Ambito de aplicación personal.*—El Convenio afecta a todos los trabajadores de los escalafones y plantillas de la Empresa que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

Quedan expresamente excluidos:

1. El personal directivo nombrado por el Consejo de Administración de «Butano, S. A.».

No obstante lo anterior, el personal al que siéndole de aplicación el presente Convenio sea designado para ocupar un puesto directivo por el que quedase excluido será considerado, respecto de su situación anterior, como excedente especial por el tiempo que dure la designación, consistiendo dicha excedencia en la reserva de puesto de trabajo y cómputo de la antigüedad en la Empresa.

2. El personal de mar al que alude el artículo 2.º de la Reglamentación Nacional de Trabajo de «Butano, S. A.».

3. El personal eventual que se regirá por las normas contenidas en la legislación vigente y las particulares de su contrato de trabajo.

Art. 3.º *Ambito de aplicación territorial.*—Se extiende a todo el territorio nacional, rigiendo tanto en las oficinas centrales como en las delegaciones, factorías y cualesquiera otras dependencias que, perteneciendo orgánica y administrativamente a la Empresa, puedan establecerse por la misma para el desarrollo de sus actividades.

Art. 4.º *Vigencia.*—El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de un año, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1979, si bien la aplicación de sus normas se iniciará a partir del día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante lo anterior, las mejoras en retribuciones establecidas por el Convenio se aplicarán a partir del 1 de enero de 1979.

El Convenio se prorrogará por la tática de un año, si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su extinción no se pide oficialmente su revisión o rescisión.

Dentro de los cuarenta y cinco días anteriores a la fecha de finalización de la vigencia de este Convenio Colectivo, la representación social se reunirá al objeto de preparar la plataforma reivindicativa que entregará a la Dirección veinte días antes de la fecha citada.

CAPITULO II

Organización práctica del trabajo

Art. 5.º 1. En todo lo referente a la organización del trabajo la Dirección de la Empresa actuará de acuerdo con las facultades que le otorgue la legislación vigente.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, los órganos de representación de los trabajadores tendrán derecho:

a) El Comité Central de Empresa, a la información y audiencia sobre las decisiones de la Dirección en las materias de

estructuración orgánica empresarial y administración del personal que puedan afectar a los intereses del personal.

b) El Comité Central de Empresa y los Comités de Centro de trabajo, a la participación con la Dirección en aquellos aspectos de las relaciones de trabajo en las que así se especifique en este Convenio y en los términos al respecto establecidos en el mismo.

c) El Comité Central de Empresa y los Comités de Centro de trabajo, a asumir en exclusiva la organización y gestión de las actividades sociales en que así se establezca en el presente Convenio, bajo la fiscalización económica de la Dirección de la Empresa.

3. En tanto no afecte a la dignidad humana o cause perjuicio a su formación profesional, todo trabajador está obligado a efectuar no sólo las tareas propias de su especialidad, sino también las de las especialidades conexas que con carácter complementario puedan serle encomendadas. En caso de fuerza mayor o peligro seguirán las instrucciones de su superior inmediato, en el momento en que el peligro se produzca; por ausencia del superior que pueda darlas, el personal obrará por propia iniciativa y con la máxima diligencia, según las circunstancias del caso.

Art. 6.º La correlación de los puestos de trabajo que se creen por la Empresa, en uso de las facultades que le reconoce el artículo anterior, con las categorías establecidas en este Convenio, a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo, las realizará una Comisión integrada por representantes de la Dirección y del Comité Central de Empresa, en igual número.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 7.º Se establece la clasificación profesional que a continuación se expresa, la cual tendrá mero carácter enunciativo, sin que sea necesario tener todas las categorías profesionales que se recogen, sino en la medida de las necesidades de la Empresa.

Ambas partes aspiran a que cada puesto sea ocupado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin se establecerán los adecuados cauces de promoción y selección y se facilitarán los medios para la formación y perfeccionamiento profesional o integral de los trabajadores. Como contrapartida, éstos aceptan la obligación de someterse a las pruebas médicas, profesionales, culturales y psicotécnicas que para lograr aquellos fines se establezcan por la Dirección y adquirir los conocimientos no sólo de su especialidad, sino de las especialidades conexas, siguiendo el adiestramiento adecuado por los medios que a tal efecto les serán facilitados por la Empresa.

CAPITULO IV

Definiciones profesionales

Art. 8.º *Mandos superiores.*—Son aquellos que reuniendo los requisitos de formación, experiencia y aptitud necesarios en cada caso y bajo la inmediata dependencia de un directivo o de la propia Dirección de la Empresa o de otro mando superior, ejercen de un modo permanente funciones de mando y responsabilidad sobre una División o Servicio en que se estructuran cada una de las distintas unidades de la Empresa.

Este grupo comprende tres categorías:

Jefe de División de 1.ª
Jefe de División de 2.ª
Jefe de Servicio.

Art. 9.º *Técnicos titulados.*—Son aquellos a quienes para el cumplimiento de su función se les exige la posesión de un título profesional reconocido oficialmente por el Estado español, siempre y cuando sean contratados para funciones propias de su carrera.

Categoría 1.ª:

Técnicos titulados superiores (Ingenieros, Doctores, Licenciados, Intendentes y Actuarios).—Son los Técnicos titulados indicados que la Empresa contrata precisamente para desempeñar funciones propias de su profesión y título oficial.

Esta categoría comprenderá los siguientes grados:

Técnico titulado superior de 1.ª, en el que se clasificará al personal comprendido en la definición general, procedente del grado inferior, que haya superado en él un periodo de integración máximo de dos años.

Técnico titulado superior de 2.ª, en el que se clasificará al personal comprendido en la definición general, procedente del grado inferior, que haya sido designado libremente por la Dirección de la Empresa.

Técnico titulado superior de 3.ª, en el que se clasificará al personal comprendido en la definición general, procedente del grado inferior, que haya superado en él un periodo de integración máximo de tres años.

Técnico titulado superior de 4.ª, en el que se clasificará al personal comprendido en la definición general desde su contratación como profesional, hasta que la Dirección de la Empresa estime cumplido el período de integración dentro de los límites señalados en el grado anterior.

Categoría 2.ª:

Técnicos titulados de grado medio (Peritos, Aparejadores, Ayudantes de Ingenieros, Ingenieros Técnicos y Arquitectos Técnicos, Técnicos Publicitarios, Ayudantes Técnicos Sanitarios y Asistentes Sociales).—Son los que realizan, exigiéndose para ello la posesión del correspondiente título profesional expedido o reconocido por el Estado, las funciones señaladas como propias de su profesión.

Esta categoría comprenderá los siguientes grados:

Jefe técnico titulado.—Corresponde a los Técnicos titulados de grado medio que, a las órdenes directas o funcionales de su superior jerárquico, según la orgánica de la Empresa, realizan con plena responsabilidad trabajos propios de su profesión y están al frente de determinadas secciones técnicas.

Técnico de grado medio de 1.ª, en el que se clasificará al personal comprendido en la definición general, procedente del grado inferior, que haya superado en él un período de integración máximo de dos años.

Técnico de grado medio de 2.ª, en el que se clasificará al personal comprendido en la definición general, procedente del grado inferior, que haya sido designado libremente por la Dirección de la Empresa.

Técnico de grado medio de 3.ª, en el que se clasificará al personal comprendido en la definición general, procedente del grado inferior, que haya superado en él un período de integración máximo de tres años.

Técnico de grado medio de 4.ª, en el que se clasificará al personal comprendido en la definición general, desde su contratación como profesional hasta que la Dirección de la Empresa estime cumplido su período de integración dentro de los límites señalados en el grado anterior.

Art. 10. *Técnicos especializados.*—Son los que, sin serles exigido título oficial, poseen y desarrollan conocimientos técnicos específicos de las actividades de la Empresa.

Categoría 1.ª:

Jefes técnicos especializados.—Son aquellos que, sin perjuicio de poder realizar por sí mismos los trabajos propios de una técnica específica, y bajo las directrices de sus superiores, tienen a su cargo la responsabilidad en la perfección y eficacia en el trabajo, disciplina y seguridad del personal a sus órdenes, ejerciendo mando directo sobre Capataces, profesionales de oficio, Técnicos especializados e incluso sobre otros Jefes técnicos especializados de grado inferior.

Existirán tres grados correspondientes a la importancia técnica de la función, nivel de mando y responsabilidad, de acuerdo con la orgánica de la Empresa:

Jefes técnicos especializados de 1.ª

Jefes técnicos especializados de 2.ª

Jefes técnicos especializados de 3.ª

Categoría 2.ª:

Técnicos especializados.—Se clasificará en esta categoría el personal que, sin ejercer mando, realice trabajos que respondan a las exigencias de la definición general de alguna de las especialidades técnicas de Mantenimiento y Montaje de elementos de Producción e Instalaciones (electricidad, mecánica, neumática, fontanería, soldadura), Laboratorio, Oficina Técnica, Transporte o manipulación de gas, Asistencia Técnica y otras.

Existirán los siguientes grados:

Técnicos especializados A.

Técnicos especializados B.

Técnicos especializados C.

Art. 11. *Administrativos.*—Son los empleados que realizan funciones comerciales, de oficina, contables u otras análogas, ya sea dentro de la Organización Central de la Empresa o en sus dependencias y ramificaciones diversas.

Categoría 1.ª:

Jefes administrativos.—Son los empleados que, dentro de la definición general del grupo, ejercen de modo permanente mando y supervisión sobre otro personal administrativo, Auxiliar de oficina o, incluso, sobre otros Jefes de inferior nivel, o funciones a las que la orgánica de la Empresa confiera tal rango.

Existirán tres grados de Jefes administrativos, que corresponderán a la distinta importancia determinada por la orgánica de la Empresa.

Jefe de Administración de 1.ª.—Son los Jefes administrativos que tienen a su cargo secciones o funciones que en la orgánica de la Empresa estén calificados como de 1.ª

Jefes de Administración de 2.ª.—Son los Jefes administrativos que tienen a su cargo secciones o funciones que en la orgánica de la Empresa están calificados como de 2.ª

Jefes de Negociado.—Son los empleados que tienen a su cargo un negociado o función concreta que desempeñan con iniciativa y responsabilidad, estando capacitados para distribuir el trabajo entre los Oficiales y Auxiliares a sus órdenes.

Categoría 2.ª:

Oficiales administrativos.—Son los empleados que, a las órdenes de sus respectivos superiores, pueden ejecutar trabajos comerciales, de oficina, contables u otros análogos de máxima responsabilidad, con capacidad suficiente para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de sus funciones.

Existirán tres grados:

Oficiales especializados.—Son los empleados que, además de cumplir los requisitos señalados en la definición general, poseen conocimientos especializados, adquiridos en los cursos que a tal efecto organice la Empresa, y sean destinados a puestos de trabajo para los que el Manual de Funciones exija tales conocimientos específicos.

Oficiales primeros.—Son los empleados que, cumpliendo los requisitos de la definición general, han adquirido una experiencia de trabajo en la Empresa de seis años en la categoría de Oficial segundo.

Oficiales segundos.—Son los empleados que, cumpliendo los requisitos de la definición general, han adquirido una experiencia de trabajo en la Empresa de seis años en la categoría de Auxiliar administrativo de 1.ª

Categoría 3.ª:

Auxiliares administrativos.—Son los empleados que, a las órdenes de sus superiores o colaborando con los Oficiales, realizan los trabajos burocráticos que se les encomienden con la capacidad y eficacia necesarias.

Existirán los grados siguientes en función de los años de experiencia en la categoría:

Auxiliares administrativos de 1.ª.—Con experiencia máxima de tres años en la categoría de Auxiliar administrativo de 2.ª

Auxiliares administrativos de 2.ª.—Con experiencia máxima de tres años en la categoría de Auxiliar administrativo de 3.ª

Auxiliares administrativos de 3.ª.—Sin experiencia.

Categoría 4.ª:

Auxiliares de oficina (Almaceneros, Telefonistas, Teletipistas y Perforistas).

Almaceneros.—Son los que, con conocimiento de los materiales que se manejan, tienen a su cargo la recepción, clasificación, colocación, vigilancia y despacho de los mismos, fichas de existencia o movimiento, preparación de remesas, etc., cuidando, además, de la seguridad y conservación de los materiales dentro del almacén.

Telefonistas.—Son los que tienen a su cargo el manejo de las centralitas telefónicas para la comunicación de las dependencias de la Empresa entre sí y con el exterior, o la recepción de pedidos de cargas de gas, reclamaciones y avisos de averías en los centros telefónicos establecidos al efecto.

Teletipistas.—Son los que tienen a su cargo, preferentemente, el manejo de transmisores y receptores de teletipo

Perforistas.—Son los que, a partir de los documentos bases, preparan, perforan y verifican los correspondientes documentos de entrada al ordenador.

Existirán los siguientes grados:

Auxiliares Jefes.—Son los que, estando en posesión de alguno de los conocimientos señalados en las definiciones anteriores, ocupan puestos a los que la Comisión Calificadora del Manual de Funciones haya asignado esta categoría.

Auxiliares de oficina.—Son los que, reuniendo los conocimientos que se expresan en las definiciones generales de cada uno de las profesiones de esta categoría, poseen suficientes cualidades profesionales de capacidad y experiencia para ejecutar los trabajos propios de su actividad.

Existirán los siguientes grados en función de los años de experiencia en la categoría:

Auxiliares de oficina de 1.ª, con experiencia máxima de dos años en la categoría de Auxiliar de oficina de 2.ª

Auxiliares de oficina de 2.ª, con experiencia máxima de tres años en la categoría de Auxiliar de oficina de 3.ª

Auxiliares de oficina de 3.ª, con experiencia máxima de tres años en la categoría de Auxiliar de oficina de 4.ª

Auxiliares de oficina de 4.ª, sin experiencia.

Art. 12. *Personal subalterno.*—Es el formado por los trabajadores que desempeñan funciones para cuyo cumplimiento se requiere solamente la cultura correspondiente a la enseñanza primaria y tienen una responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

Categoría 1.ª:

Conserjes mayores.—Son los que tienen bajo su mando a Conserjes, Ordenanzas, Porteros y personal de limpieza, cuidando de la distribución del servicio, ejecución de los trabajos de tipo subalterno por sus subordinados y del orden y aseo de las distintas dependencias de la Empresa y correcta utilización de máquinas para reproducir planos y escritos.

Categoría 2.ª: Subalternos de 1.ª

a) Conserjes.—Son los subalternos procedentes de Ordenanzas y Porteros, con más de treinta y tres años de edad y seis de antigüedad en la categoría, que tienen asignadas las mismas funciones expresadas para ella.

b) Vigilantes jurados.—Son los que tienen a su cargo, bien durante el día o la noche, la vigilancia de edificios, recintos, instalaciones o almacenes, portando armas de fuego con licencia correspondiente y habiendo obtenido el nombramiento oportuno de las autoridades competentes.

Categoría 3.ª: Subalternos de 2.ª

a) Porteros.—Son aquellos que al frente de una portería tienen encomendadas funciones de vigilancia, así como de información al público, con una experiencia de tres años en el grado inferior.

b) Ordenanzas.—Son los encargados del reparto de documentos y correspondencia dentro o fuera de las oficinas de la Empresa, copia de documentos por procedimientos mecánicos, fechar y numerar éstos, hacer recados, realizar gestiones a domicilio, orientar al público en los locales de aquéllas, atender pequeñas centralitas telefónicas que no les ocupen permanentemente, realizar pequeños trabajos manuales o por medios mecánicos, así como cualquier otro trabajo análogo a los especificados, con una experiencia de tres años en el grado inferior.

c) Guardas.—Son los que, sin ostentar la condición de Vigilantes jurados, tienen a su cargo, bien durante el día o la noche, la vigilancia de edificios, recintos, instalaciones o almacenes, con una experiencia de tres años en el grado inferior.

Categoría 4.ª: Subalternos de 3.ª

Porteros, Ordenanzas y Guardas con experiencia máxima de tres años en la categoría inferior.

Categoría 5.ª: Subalternos de 4.ª

Porteros, Ordenanzas y Guardas sin experiencia.

Art. 13. *Personal obrero*.—El personal obrero estará comprendido en alguno de los subgrupos siguientes: Profesionales de oficios varios, Especialistas, Mozos y personal de limpieza y servicios generales.

SUBGRUPO I

Profesionales de oficios varios.—Son aquellos que ejercen en la Empresa alguno de los oficios siguientes: Conductores, Mecánicos de automóviles, Carpinteros, Albañiles, Fontaneros, Torneros, Jardineros, Soldadores, Electricistas, Cocineros, Camareros, Pintores, etc.

Categoría 1.ª:

Maestros.—Son los que procediendo de Oficial primero de alguno de los oficios clásicos, y sin perjuicio de realizar los trabajos que constituyen su especialidad, han adquirido un conocimiento completo de todas las especialidades básicas que integran una rama profesional y están capacitados para la acertada distribución del trabajo entre los operarios que puedan estar a sus órdenes.

Categoría 2.ª:

Oficiales.—Son los que tienen alguna especialidad en uno de los oficios clásicos antes mencionados, desempeñando cuantos trabajos se les encomienden en relación con ella.

Existirán dos grados:

Oficiales primeros.—Son los que cumpliendo los requisitos de la definición general han adquirido una experiencia de trabajo en la Empresa de seis años en la categoría de Oficial segundo, estando capacitados para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas, dirigiendo al propio tiempo la labor que realizan los Oficiales segundos, Ayudantes y Oficiales terceros que pueden estar a sus órdenes.

Oficiales segundos.—Son los que cumpliendo los requisitos de la definición general han adquirido una experiencia de trabajo en la Empresa de seis años en la categoría de Oficiales de 3.ª y Ayudantes.

Categoría 3.ª:

Oficiales de 3.ª y Ayudantes.—Son los profesionales de oficio que cumpliendo el período de aprendizaje realizan los trabajos de su especialidad que le sean encomendados, cola-

borando con los Oficiales y adquiriendo con la práctica la experiencia necesaria para integrarse a los seis años de trabajo en tal categoría en la de Oficial segundo de oficio.

SUBGRUPO II

Especialistas.—Son los obreros que, sin tener el carácter de profesionales de oficio determinado ni haber adquirido el nivel de preparación requerido para clasificarse como Técnicos especializados, conocen de modo especial las técnicas de la manipulación de los gases licuados en sus distintos aspectos.

Categoría 1.ª:

Capataces.—Son los que reuniendo conocimientos prácticos y condiciones de mando, dirigen y vigilan los trabajos de un grupo de Especialistas prácticos, controlando, además, la entrada, descarga, carga y salida de vehículos y el movimiento de botellas y toda clase de efectos y materiales dentro de la factoría o almacén de la Empresa. Tendrán, en todo caso, la preparación correspondiente a los Especialistas de 1.ª A y podrán sustituir a los Jefes técnicos especializados o colaborar con ellos, como mandos, en los procesos de producción o trasvase.

En las plantas que tengan mecanizada la carga, descarga y movimiento de botellas los Capataces podrán ocupar, además, cualquier puesto de Especialista 1.ª A, si no fuera necesario su empleo como mandos intermedios.

Categoría 2.ª:

Especialistas prácticos.—Son los que, de acuerdo con la definición general, han adquirido mediante la formación y adiestramiento facilitado por la Empresa, los conocimientos teórico-prácticos en las técnicas de manipulación que se señalan para cada grado.

Las técnicas de manipulación, cuyos conocimientos se exijan para cada grado, serán aplicadas indistintamente por todos los productores que estén facultados para desarrollarlas.

Los Especialistas de 1.ª A podrán realizar las funciones correspondientes a todas las técnicas de los grados inferiores, además de las correspondientes a su diploma, e incluso los trabajos propios de peonaje, cuando no existieran Especialistas prácticos de grado inferior.

Los Especialistas de 1.ª B podrán realizar las funciones correspondientes a todas las técnicas, excepto las determinadas para el grado de 1.ª A. También podrán realizar trabajos de peonaje cuando no existan Especialistas prácticos de grado inferior.

Los Especialistas de grado 2.º podrán realizar todas las técnicas de su grado e inferiores, así como trabajos de peonaje, indistintamente. Los Especialistas de grado 3.º, 4.º y 5.º podrán realizar todas las técnicas de su grado, así como trabajos de peonaje, indistintamente.

El Especialista de 5.ª será el grado de ingreso de este grupo, y el personal comprendido en el mismo se integrará en la categoría inmediata superior por el transcurso de un período de integración máximo de tres años.

Los Especialistas de 4.ª se integrarán en el grado inmediato superior por la superación de un período de integración máximo de tres años.

Cuando las necesidades de la producción lo permitan, se procurará hacer rotación de puestos, a fin de mantener el adiestramiento polivalente en todos los cometidos de Especialistas prácticos encomendados específicamente al grado que ostenten.

Las funciones correspondientes a cada grado, según la acumulación de especialidades, cuyo conocimiento se haya acreditado para la obtención del correspondiente diploma, serán las siguientes:

Especialistas de 1.ª A.

- 1.º Compresores y bombas.
- 2.º Tanques fijos (manipulación de válvulas, purgas, lecturas, etc.).
- 3.º Carga y descarga de gas a granel (barcos, trenes, cisternas), maniobra de vagones y vaciado de botellas.
- 4.º Engrase de planta.

Especialistas de 1.ª B.

- 1.º Llenado de botellas de todos los tipos.
- 2.º Pintura de botellas en cabina.
- 3.º Comprobación y distribución de jaulas y botellas.
- 4.º Pruebas hidráulicas de presión.
- 5.º Apretar y cambiar válvulas.

Se asimilarán a este grado de Especialistas prácticos los productores que presten sus servicios en revisión de vagones y material ferroviario, sustitución o reparación de piezas simples de este material, así como su engrase.

Especialistas de 2.ª

- 1.º Tarado.
- 2.º Pesaje de cisternas y trenes de básculas puente.
- 3.º Comprobación de peso.
- 4.º Verificación de estanqueidad.
- 5.º Jaboneo de planta.

Especialistas de 3.ª, 4.ª y 5.ª

- 1.º Lavado de botellas.
- 2.º Clasificación.
- 3.º Colocación de tapones y caperuzas.
- 4.º Purga de botellas.

La polyvalencia exigida a los Especialistas prácticos a tareas de peonaje y las facilidades dadas por la Empresa para promocionar a este grupo sin limitación, ha dado lugar a la supresión de la categoría de Peones, debiendo, por consecuencia, los trabajos correspondientes al peonaje desarrollarse por los Especialistas prácticos en la forma que se determina en este artículo.

En dichas tareas se entenderá comprendido cualquier clase de trabajo manual que se les encomiende en factorías, almacenes, talleres u otros centros de trabajo y, en particular, el de carga y descarga, movimiento y acondicionamiento de botellas.

Categoría 3.ª:

Mozos de laboratorio y almacén.—Son los productores que prestan sus servicios en los laboratorios o almacenes de la Empresa, transportando y clasificando efectos y materiales, incluso con medios mecánicos, cuidan del buen orden y limpieza de los materiales utilizados o custodiados en el laboratorio o almacén.

Existirán los siguientes grados, en función de los años de experiencia en la categoría:

Mozos de 1.ª, con experiencia de seis años en la categoría inferior.

Mozos de 2.ª, con experiencia de tres años en la categoría inferior.

Mozos de 3.ª, sin experiencia.

SUBGRUPO III

Personal de limpieza y servicios generales.—Es el personal que tiene a su cargo la limpieza general de cocinas, dependencias y cualquier clase de locales de la Empresa, así como las atenciones domésticas que no exijan especialización, en oficinas, comedores, etc.

Existirán tres grados:

Limpiadoras-camareras de 1.ª, cuando además de los cometidos que se recogen en la definición general, tengan a su cargo la confección y reparto de bocadillos y bebidas para el personal de la dependencia, sin que para ello exista ni se requiera un nivel profesional de oficio para estas funciones, y que hayan superado un período de integración por experiencia de tres años en la categoría inferior.

Limpiadoras-camareras de 2.ª, que hayan superado un período de integración por experiencia de tres años en la categoría inferior.

Limpiadoras-camareras de 3.ª, sin experiencia.

CAPITULO V

Retribución

Art. 14. Tabla de salarios.

Nivel	Categoría	Sueldos	Jornales
1	Jefe de División de 1.ª	95.187	
2	Jefe de División de 2.ª	85.430	
	Técnico titulado superior de 1.ª		
3	Jefe de Servicio	74.482	
	Técnico titulado superior de 2.ª		
4	Técnico titulado superior de 3.ª	59.376	
	Jefe técnico titulado de grado medio.		
5	Jefe administrativo de 1.ª	52.487	
	Técnico titulado superior de 4.ª		
	Técnico titulado de grado medio de 1.ª		
6	Jefe administrativo de 2.ª	46.521	
	Jefe técnico especializado de 1.ª		
	Técnico titulado de grado medio de 2.ª		
	Jefe de Negociado.		
	Oficial especializado.		
7	Jefe técnico especializado de 2.ª	43.766	
	Técnico titulado de grado medio de 3.ª		
	Jefe técnico especializado de 3.ª		
8	Técnico titulado de grado medio de 4.ª	41.467	
	Oficial 1.º administrativo.		
	Auxiliar de oficina Jefe.		
	Técnico especializado A.		

Nivel	Categoría	Sueldos	Jornales
9	Oficiales 2.ª administrativos ... Auxiliares de oficina de 1.ª Técnicos especializados B. Conserje mayor.	37.803	
10	Maestros de oficios varios. Auxiliares administrativos de 1.ª Auxiliares de oficina de 2.ª Técnicos especializados C. Subalternos de 1.ª (Conserjes y Vigilantes jurados).	34.581	
11	Oficiales de 1.ª de oficios varios. Capataces.		1.157
12	Especialistas de 1.ª A		1.128
12	Auxiliares administrativos de 2.ª Auxiliares de oficina de 3.ª Subalternos de 2.ª (Guardas, Porteros y Ordenanzas).	33.207	
13	Oficiales de 2.ª de oficios varios. Especialistas de 1.ª B.		1.037
14	Auxiliares administrativos de 3.ª Auxiliares de oficina de 4.ª Oficiales de 3.ª de oficios varios. Especialistas de 2.ª Mozos de 1.ª de laboratorio y almacén.	30.070	
15	Especialistas de 3.ª Limpiadora-camarera de 1.ª Subalternos de 3.ª		982
16	Mozo de 2.ª de laboratorio y almacén Limpiadora-camarera de 2.ª		881
17	Especialista de 4.ª Subalternos de 4.ª		798
18	Especialista de 5.ª Mozo de 3.ª de laboratorio y almacén. Limpiadora-camarera de 3.ª		736

Art. 15. El pago de los salarios se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes, por meses vencidos. El personal que, según el artículo precedente, tenga asignado jornal diario, percibirá sus haberes en la forma anteriormente expuesta, computándose cada mes por los días que efectivamente tenga el mismo.

No obstante lo anterior, todo el personal tendrá derecho a percibir cantidades a cuenta de los salarios devengados en el momento de la solicitud, pudiendo efectuar ésta únicamente los martes o siguiente día hábil de cada semana de ser aquel festivo. Excepcionalmente y por causas justificadas de necesidad o urgencia, se podrán solicitar anticipos en cualquier otra fecha.

Art. 16. Premios de antigüedad.—Se mantiene el sistema actual de quinquenios y trienios, cuyo valor será de 2.800 pesetas y 1.400 pesetas, respectivamente.

Art. 17. Pagas extraordinarias.—Las pagas extraordinarias ya establecidas se harán efectivas en los meses de marzo, julio, octubre y diciembre.

Art. 18. Participación en beneficios.—La participación en beneficios del personal quedará establecida, cualquiera que sean los resultados de la Empresa, en forma invariable, por el 10 por 100 sobre sus emolumentos anuales. A estos efectos se entenderán por tales: Sueldo o salario, pagas extraordinarias ya establecidas, premio de antigüedad, gratificaciones del artículo 23, indemnizaciones de la Seguridad Social por I.L.T., así como las ayudas complementarias de sueldo, en su caso, que se hubieran concedido por la Empresa en las situaciones de baja por accidente laboral.

Art. 19. Plus de trabajos nocturnos.—Se mantiene el régimen actual.

Art. 20. Plus de trabajos tóxicos.—Se establece un plus de toxicidad consistente en el 10 por 100 sobre el salario del Convenio. La determinación del personal que deba disfrutar de este plus se hará por el Comité Central de Seguridad e Higiene del Trabajo, teniendo en cuenta no las categorías profesionales, sino los puestos de trabajo concretos que presenten el riesgo a que el plus se refiere.

Art. 21. Suministro de gas a precio reducido para el personal.—La Empresa suministrará butano-propano y otros gases distribuidos por la Empresa a todos los trabajadores de su plantilla que sean usuarios en el momento actual o en el futuro, debiendo éstos abonar el 20 por 100 del precio fijado para el mercado.

Para su ejercicio será necesario que el trabajador lo solicite por escrito, justificando ser titular del contrato de suministro o indicando el número de personas que componen su familia. La superficie de su vivienda y relación de los aparatos de consumo.

La Empresa, a la vista de la solicitud, entregará al empleado un talonario de vales que ampare el número total de kilos que según el baremo anexo a este Convenio le corresponda. En caso de agotarse los vales entregados y siempre que se justifique,

se hará una ampliación del cupo concedido para cubrir las necesidades.

Art. 22. *Gastos de locomoción, manutención y estancia.*—Si por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de trasladarse en comisión o viaje de la localidad en que habitualmente tenga su destino, su residencia y lugar en que normalmente efectúe su trabajo, la Empresa le abonará los gastos de locomoción y le compensará los de manutención y estancia, según las normas que a continuación se expresan:

1. El personal se clasifica a estos efectos en los siguientes grupos:

Grupo 1.º: Categorías comprendidas entre los niveles 1 al 3, ambos inclusive.

Grupo 2.º: Categorías comprendidas entre los niveles salariales 4 al 6, ambos inclusive.

Grupo 3.º: El resto de las categorías a partir del nivel 7, inclusive.

2. La cantidad asignada a cada grupo como compensación por los gastos de manutención y estancia es la siguiente:

Grupo 1.º: 2.595 pesetas.

Grupo 2.º: 2.162 pesetas.

Grupo 3.º: 1.735 pesetas.

Cuando la comisión de servicios tenga una duración máxima de quince días, las cantidades señaladas en el párrafo anterior vendrán incrementadas en un 10 por 100. A partir del decimosexto día, las mismas se liquidarán por su valor señalado en la tabla. A estos efectos, se entenderá como duración del viaje, en comisión de servicio, el tiempo que medie entre la salida del lugar de destino del empleado y su regreso al mismo. Cuando el productor que realice el viaje o comisión los efectúe a diferentes localidades sin regresar desde cada una de ellas a su centro de trabajo, liquidará el importe de sus gastos con los incrementos correspondientes, teniendo en cuenta el número de días que permaneció en cada localidad.

Cuando la duración del viaje o comisión, siendo inferior a doce horas, rebase las ocho horas desde que se inició la jornada de trabajo, dará derecho al trabajador a percibir la mitad de la cantidad señalada en el párrafo primero. Se liquidará la totalidad de dicha cantidad cuando no rebasando las doce horas contadas desde la salida del puesto de trabajo, el regreso se realice el día siguiente del de la salida. Si la duración del viaje, contada desde la iniciación del mismo, fuese superior a doce horas, dará derecho al trabajador a percibir la cantidad total del párrafo primero de este apartado, excepto cuando la fecha

de salida y la de regreso correspondan a dos días consecutivos, en cuyo caso tendrá derecho a la percepción de las cantidades correspondientes a dos días. En los demás supuestos, se liquidarán tantos gastos de manutención y estancia como fechas dure la comisión.

No obstante, cuando el viaje o comisión se realice por un grupo de empleados para asistencia a reuniones o actividades especiales, las cantidades correspondientes a todos los miembros del grupo serán iguales a las asignadas al empleado de mayor categoría que forme parte del mismo.

Los gastos de manutención y estancia que se devenguen fuera del territorio nacional serán los que se justifiquen debidamente por el personal, incrementados con las cantidades figuradas en el párrafo primero de este apartado.

3. Los gastos de locomoción se abonarán de acuerdo con el siguiente criterio:

a) Viajes en ferrocarril:

Grupos 1.º y 2.º: Coche-cama.

Grupo 3.º: Primera clase.

El personal del grupo 3.º, cuando viaje de noche, podrá hacerlo también en literas.

b) Viajes en avión:

Grupos 1.º y 2.º: Clase primera.

Grupo 3.º: Clase turista.

c) Viajes en buque (en defecto de los anteriores medios):

Grupos 1.º y 2.º: Clase preferente.

Grupo 3.º: Clase primera.

4. Los empleados autorizados por las normas de la Dirección para utilizar en sus desplazamientos su propio vehículo, serán compensados con arreglo a los precios establecidos por kilometraje, que serán revisados automáticamente y en la parte correspondiente si se produce una elevación del precio de la gasolina, y en la forma y cuantía que corresponda cuando se genere una elevación de los restantes componentes del precio/kilómetro actualmente establecido.

Art. 23. *Gratificaciones.*

1. Por puesto de trabajo.—En aplicación de lo dispuesto en el artículo 15 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, en relación con el artículo 58 del presente Convenio, se establecen las siguientes gratificaciones por puesto de trabajo, que se entenderán íntegras y por cada paga:

	Niveles			
	1-2-3	4	5	6
Mandos superiores	6.055	—	—	—
Técnicos titulados superiores	6.055	—	—	—
Peritos	—	6.055	4.541	3.330
Jefes de personal	—	6.055	—	—
Jefes de transportes	—	6.055	—	—
Jefes de estudios comerciales	—	6.055	—	—
Jefes de ventas de área	—	—	4.541	—
Jefes de control administrativo	—	—	4.541	—
Agentes de ventas	—	—	4.541	3.330
2. Por quebranto de moneda a los Cajeros:				
2.1. De Central	4.541			
2.2. De Delegaciones	3.784			
2.3. De Factorías y Ayudantes de Central	3.027			

3. Por actividades complementarias y mando a Jefes administrativos.—Los Jefes administrativos de 1.ª, 2.ª y Negociado, los A. T. S., los Asistentes Sociales, Ayudantes publicitarios y Técnicos decoradores, percibirán en concepto de gratificación por actividades complementarias y ejercicio de mando, una gratificación íntegra por todas las pagas de 2.225 pesetas, 1.665 pesetas y 1.113 pesetas, respectivamente, de acuerdo con el nivel salarial a que estuvieran adscritos, y que se abonará exclusivamente al personal que ostente tales categorías y no tenga asignada otra gratificación por cualquier concepto, caso este último en que se percibirá la de mayor importe.

Art. 24. *Premios de vinculación a la Empresa.*—En aplicación del artículo 74 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, se establece que el premio de vinculación se abonará en la cuantía de 30.000 pesetas íntegras a todo trabajador que acredite sus servicios efectivos en la Empresa durante un periodo de diez años, de 6.000 pesetas íntegras cuando acredite quince años de servicios efectivos en la misma y de 30.000 pesetas al acreditar veinte años de servicios efectivos.

CAPÍTULO VI
Plantillas y escalafones

Art. 25. Considerando las estipulaciones contenidas en el presente pacto, para los ascensos e integración de categorías de los Oficiales segundo y Auxiliares administrativos y de los Oficiales segundo y Ayudantes de oficio, que constituyen una mejora respecto al régimen de ascensos que para este personal se establecen en la Reglamentación Nacional de Trabajo, no serán de aplicación los turnos de ascenso ni los porcentajes establecidos en la citada Reglamentación.

Art. 26. En atención a las dificultades prácticas que entraña la confección e impresión de los escalafones y listas a que se refieren el artículo 30 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, ambas partes acuerdan ampliar el plazo señalado por el citado artículo hasta el 1 de abril de cada año. Asimismo, el plazo para formular reclamaciones se fija en veinte días, a partir del momento en que se hagan públicos dichos escalafones o listas en los tableros de anuncios de cada dependencia.

CAPITULO VII

Ingreso

Art. 27. Se considerarán categorías de ingreso y, en consecuencia, de libre provisión por la Empresa:

- a) Todos los grados de mandos superiores.
- b) Los grados de ingreso de Técnicos titulados superiores y medios.
- c) Los grados B y C de Técnicos especializados.
- d) Los grados de Auxiliar administrativo de 3.ª, Auxiliares de oficina de 4.ª, Oficiales tercero y Ayudantes de oficio, Especialistas de 5.ª, Mozo de 3.ª, Limpiadora-camarera de 3.ª y Subalterno de 4.ª.

Art. 28. No obstante, dada la actual situación de la planta y la evolución de la tecnología y organización de la Empresa, ésta podrá amortizar las vacantes que se produzcan en cualquier dependencia, por baja, excedencia superior a la mínima, traslados o ascensos. Las vacantes cuya amortización no sea posible, así como los puestos de nueva creación, se anunciarán en convocatoria interna, antes de acudir a la contratación de trabajadores de nuevo ingreso.

Si algún trabajador estuviera interesado en ocuparlas se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1. En los casos de Mandos superiores y Técnicos titulados superiores la Dirección decidirá con plena independencia de criterio e incluso podrá cubrir estos puestos sin necesidad del anuncio a que se refiere el primer párrafo de este artículo.

No obstante, los puestos de trabajo cuya categoría sea uno de los grados del grupo de Mandos superiores deberán ser cubiertos con preferencia por personal de la Empresa, pudiendo ésta sustituir la exigencia de titulación, cuando oficialmente no sea necesaria, prevista en el Manual de Funciones por la aptitud y experiencia suficientes para desempeñarlos.

2. En los restantes casos se realizarán las pruebas necesarias para determinar si los interesados reúnen los requisitos de aptitud, conocimiento y experiencia exigible en cada caso, teniendo en cuenta las siguientes particularidades:

a) El personal que se encuentre en posesión del título correspondiente sin ejercer tal función en la Empresa podrá concurrir a las plazas de Técnico titulado de grado medio de ingreso.

b) Los profesionales de oficio en cualquier grado, los Especialistas y los Subalternos podrán concurrir a las plazas de Técnicos especializados C. Igualmente éstos y aquéllos podrán concurrir a las plazas de Técnicos especializados B.

Los Oficiales primero de oficio de las especialidades de Electricidad, Montaje, Neumática, Fontanería, Soldadura y Mecánicos de planta con seis años de antigüedad en la categoría se integrarán automáticamente en la de Técnicos especializados B.

c) Las plazas de Auxiliares administrativos de 3.ª y Auxiliares de oficina de 4.ª se cubrirán entre el personal que cualquiera que sea su procedencia acredite un nivel cultural equivalente al de Graduado escolar y 300 pulsaciones netas en máquina de escribir.

d) Las plazas de Oficiales 3.ª y Ayudantes de oficio se cubrirán preferentemente por los Aprendices becados por la Empresa o formados en sus Escuelas propias, en su caso.

Art. 29. Si no existiera personal apto para cubrir las vacantes y fuera necesario acudir a la contratación de personal de nuevo ingreso se anunciará una convocatoria exclusiva para los cónyuges, hijos o hermanos de los trabajadores de la Empresa en activo, fallecidos, jubilados o incapacitados, quienes obtendrán el ingreso siempre que superen las pruebas establecidas.

Si los familiares aprobados fueran algunos de los que se expresan seguidamente, tendrán las siguientes bonificaciones:

Cónyuges viudos, cónyuges de incapacitados y huérfanos: 2 puntos.

Cónyuges e hijos: 1 punto.

Art. 30. Las vacantes que se produzcan en las categorías que se expresan a continuación serán cubiertas con preferencia por el personal de la Empresa que también se determina:

a) Las de Ordenanzas y Porteros se reservarán para aquellos cuya capacidad para el trabajo haya disminuido por accidente u otras causas.

b) Las de Conserje mayor, entre el personal con categoría de Conserje o Vigilante jurado, que a juicio de la Empresa reúnan las condiciones precisas.

CAPITULO VIII

Ascensos

Se mantiene el principio de comunicación flexible entre los distintos grupos profesionales, de tal modo que, previos los cursos y pruebas de selección o de conocimiento que se estimen oportunos en cada caso, o por libre decisión de la Dirección, pueda promocionarse o cambiar de especialidad, no sólo en

la línea vertical de cada grupo profesional, sino también en la línea diagonal que el cambio de grupos supone.

Art. 31. La promoción a cualquiera de los grados del grupo de Mandos superiores es facultad discrecional de la Dirección de la Empresa, que ejercerá con total independencia de criterio.

Art. 32. La promoción de Técnico titulado superior de 4.ª a Técnico titulado superior de 3.ª se realizará por el cumplimiento de un periodo máximo de integración por experiencia de tres años en el grado inferior.

La promoción de Técnico titulado superior de 3.ª a Técnico titulado superior de 2.ª es facultad discrecional de la Dirección de la Empresa, que ejercerá con total independencia de criterio.

La promoción de Técnico titulado superior de 2.ª a Técnico titulado superior de 1.ª se realizará por el cumplimiento de un periodo máximo de integración por experiencia de dos años en el grado inferior.

Art. 33. La promoción de Técnico titulado de grado medio de 4.ª a Técnico titulado de grado medio de 3.ª se realizará por el cumplimiento de un periodo máximo de integración por experiencia de tres años en el grado inferior.

La promoción de Técnico titulado de grado medio de 3.ª a Técnico titulado de grado medio de 2.ª es facultad discrecional de la Dirección de la Empresa, que ejercerá con total independencia de criterio.

La promoción de Técnico titulado de grado medio de 2.ª a la de Técnico titulado de grado medio de 1.ª se realizará por el cumplimiento de un periodo máximo de integración por experiencia de dos años en el grado inferior.

Las plazas correspondientes a Jefes Técnicos titulados de grado medio se cubrirán por libre elección de la Dirección de la Empresa entre los Técnicos titulados de grado medio de 1.ª.

Art. 34. Las plazas de Jefes técnicos especializados, en sus tres grados, se cubrirán por libre elección de la Dirección de la Empresa entre los Técnicos especializados que hayan superado el curso de mandos intermedios que al efecto se programe por la Empresa.

Art. 35. La promoción a los distintos grados de Técnicos especializados, dentro de sus respectivas especialidades, se realizará por la asistencia y declaración final de aptitud en los cursos selectivos de formación correspondiente.

Art. 36. La promoción a los distintos grados de Jefes administrativos, desde cualquiera de los respectivamente inferiores, se efectuará por libre elección de la Dirección de la Empresa.

Art. 37. La promoción a la categoría de Jefe administrativo desde la de Oficial especializado, se realizará por libre elección de la Dirección de la Empresa entre los mismos.

Art. 38. La promoción a la categoría de Jefe administrativo desde la de Oficial primero, se efectuará por libre elección de la Dirección entre los Oficiales primero que hayan superado el curso selectivo para la formación de mandos intermedios que al efecto se programe por la Empresa.

Art. 39. Las plazas de Oficiales especializados se cubrirán por el personal de la Empresa que supere los cursos selectivos de especialización, de acuerdo con las necesidades de este tipo de personal que se requieran, según el Manual de Funciones y Plantillas de la Empresa.

Con independencia de lo anterior, los Auxiliares administrativos de 1.ª ascenderán a Oficiales segundo y éstos a Oficiales primero, por superación del periodo de integración por experiencia que se determina en sus respectivas definiciones profesionales.

Los Auxiliares administrativos de segunda promocionarán el grado de Auxiliares administrativos de primera por superación del periodo de integración por experiencia máximo de tres años.

Los Auxiliares administrativos de tercera promocionarán al grado de Auxiliares administrativos de segunda por superación del periodo de integración por experiencia máximo de tres años.

Art. 40. Los ascensos al grado de Auxiliares de oficina-Jefe se realizarán por libre elección de la Empresa entre los del grado inmediato inferior. La promoción del grado de Auxiliar de oficina de segunda a primera se realizará por el cumplimiento de un periodo de integración por experiencia de dos años en el grado inferior.

Los Auxiliares de oficina de tercera promocionarán al grado de Oficiales de oficina de segunda por superación del periodo de integración por experiencia máximo de tres años.

Los Auxiliares de oficina de cuarta promocionarán al grado de Auxiliares de oficina de tercera por superación del periodo de integración por experiencia máximo de tres años.

Art. 41. El ascenso a Maestro de oficio se realizará por libre designación de la Empresa entre el personal que ostente la categoría de Oficial primero de oficio que esté en posesión del título de Maestro Industrial de la rama correspondiente. En todo caso, promocionarán a esta categoría los Oficiales primero que acrediten una antigüedad de seis años como Oficial primero de oficio, excepto los comprendidos en el párrafo segundo del apartado b) del artículo 28.

Art. 42. Los Oficiales de oficio, en cada uno de sus grados, ascenderán al inmediato superior por cumplimiento de un periodo de integración por experiencia que se señala en sus respectivas definiciones profesionales. Estos periodos podrán reducirse dos años dentro de cada grado para el personal que acredite haber realizado los estudios de aprendizaje de su es-

pecialidad en una Escuela oficial, con reconocimiento por la misma de la categoría de Oficial tercero o Ayudante. Si la categoría reconocida por la Escuela oficial fuera superior, la clasificación en el grado correspondiente se produciría automáticamente, con efectos de la fecha en que se recibiera la documentación acreditativa en el Departamento de Personal.

Art. 43. Los ascensos a los distintos grados de Especialistas prácticos se producirán por la obtención del diploma que les reconozca los conocimientos teórico-prácticos de las técnicas de manipulación señalados para cada grado en el artículo correspondiente.

No obstante ello, para promocionar de Especialista de quinta a Especialista de cuarta y de este grado a Especialista de tercera será menester haber superado un período de integración máximo de tres años en cada uno de dichos grados.

Art. 44. En el mes de enero de cada año la Empresa publicará un programa-calendario de los cursos de formación a realizar respecto de todas aquellas categorías y grados para los que sea preceptiva la superación de tales cursos para el ascenso, según se establece en los artículos anteriores. El programa-calendario determinará para cada curso la definición de sus objetivos, fecha de iniciación y número de plazas, personal que puede concurrir, pruebas previas de selección en caso de que el curso deba hacerse con plazas limitadas, programa de materias, profesorado y Tribunal que juzgará las pruebas finales, constituido paritariamente por representantes de la Dirección y del Comité Central de Empresa. Los acuerdos del Tribunal examinador se adoptarán por mayoría simple de votos, primando, en caso de empate, el voto del Presidente, que será designado por la Dirección.

Si excepcionalmente surgieran durante el año necesidades de formación no previstas en el programa-calendario, podrán anunciarse cuando la necesidad se produzca con antelación mínima de quince días si la integración al curso no tiene plazas limitadas ni se exige previa prueba de selección o ésta tiene un contenido puramente psicotécnico, o de dos meses si se exigen pruebas previas de selección con un programa de materias determinado.

Art. 45. Sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Dirección en los artículos anteriores, ésta fomentará la aplicación de los siguientes principios:

- a) Fomentar al máximo las promociones por la formación.
- b) Cubrir por concurso las vacantes que se produzcan en las categorías de ascenso, exclusión hecha del grupo de Mandos superiores.

CAPITULO IX

Período de prueba

Art. 46. La duración del período de prueba será la establecida como máxima en las disposiciones legales vigentes para cada grupo profesional.

Estos períodos de prueba deberán ser cumplidos también por el personal que cambie de categoría o de grado dentro de ella, así como de grupo profesional, con la única excepción de los ascendidos por antigüedad.

Mientras no transcurran los plazos antes citados, la Empresa podrá interrumpir el período de prueba, procediendo ésta al despido del trabajador o a reintegrarle a su categoría y grado y lugar de procedencia, si formaba ya parte de la plantilla, sin necesidad de preaviso y siendo a cargo de la misma los gastos que por este motivo se ocasionen. Si la interrupción del período de prueba fuera por iniciativa del trabajador, conservará éste los mismos derechos, salvo que la Empresa no vendrá obligada a realizar indemnización alguna.

CAPITULO X

Traslados

Art. 47. Se considera traslado el destino del trabajador con carácter definitivo a una dependencia de la Empresa distinta de aquella en que hasta aquel momento desempeñaba su trabajo, situada en distinta localidad y que obligue a un cambio de residencia.

Los traslados del personal podrán realizarse:

1.º A solicitud del interesado. Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, el trasladado no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.

2.º Por mutuo acuerdo de la Empresa y trabajador. En este caso habrá de estarse a lo convenido por ambas partes.

3.º Por necesidades del servicio. Cuando las necesidades del servicio lo justifiquen a juicio de la Empresa, si no se llegase al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, podrá aquélla imponer el traslado, pero conservando el trabajador todos sus derechos en lo concerniente a salario y a cualquier otro aspecto de remuneración, categoría y escalafón.

Esta facultad únicamente podrá ejercerla la Empresa con los trabajadores que lleven a su servicio menos de diez años y tan sólo dos veces en cada uno de ellos.

El trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado forzoso, tanto propios como de sus familiares y enseres, percibiendo, además una gratificación equivalente a tres mensualidades de su salario y siete días naturales para gestionar el traslado.

La Empresa vendrá obligada a facilitar al trabajador trasladado vivienda adecuada en su nuevo destino, sin que el alquiler de la misma sea superior al 15 por 100 del salario líquido total. En el caso de que la renta sea superior al 15 por 100, el exceso correrá a cargo de la Empresa, abonando este exceso también con carácter líquido.

No pudiendo cubrir la vacante por mutuo acuerdo y renunciando la Empresa a usar sus facultades de traslado forzoso, se procederá en su caso a proveer plaza con sujeción a lo establecido en Convenio para ingreso de personal.

Art. 48. Cuando como consecuencia de un concurso debidamente convocado y de haber ganado plaza en el mismo, un trabajador deba ser trasladado de destino, se considerará el traslado como convenido y en los términos que se reflejan en la convocatoria, pero, en cualquier caso, si no se hiciera expresa determinación de las localidades en que se sitúan las plazas sometidas a concurso, el personal trasladado tendrá derecho a que se le facilite vivienda en los términos expresados en el artículo anterior y siete días naturales para gestionar el traslado.

La misma norma se aplicará cuando el traslado sea resultado de un ascenso por antigüedad o cuando, a pesar de determinarse en la convocatoria, las localidades en que están situadas las plazas fuera suprimida o adicionada alguna de ellas por necesidades de la Empresa, surgida con posterioridad a la publicación de aquélla. En este último caso el trabajador afectado podrá renunciar a la plaza ganada.

Si en el futuro se produjera una vacante de la categoría que un trabajador hubiera ganado en concurso y que hubiera sido trasladado como consecuencia del mismo, se le reconocerá un derecho preferente sobre todos los demás de su categoría para ocupar dicha vacante cuando la misma se produzca en la dependencia de la que fue trasladado y si la vacante fuera en otra dependencia tendrá preferencia para ocuparla el más antiguo en la categoría, con sujeción en uno y otro caso a las condiciones establecidas para el traslado voluntario y siempre y cuando la Empresa pueda cubrir las vacantes que con tal motivo se generarán en las dependencias en que dichos trabajadores venían prestando sus servicios.

Art. 49. Cuando sea necesario un reajuste de plantillas por causa tecnológica o económica, cuya existencia se determinará de acuerdo con la legislación en vigor actualmente, la Empresa anunciará las vacantes existentes en otras dependencias, con expresión de categorías y puestos de trabajo, otorgando a los que lo soliciten y reúnan las condiciones profesionales adecuadas para cada puesto ofrecido los beneficios señalados en el artículo 47 para los traslados por necesidades del servicio. En igualdad de condiciones profesionales, tendrán preferencia los solicitantes más antiguos. Si no existieran solicitudes o resultaran insuficientes, teniendo en cuenta las vacantes ofrecidas, la Empresa podrá realizar el traslado forzoso en los mismos términos del artículo 47, pero en orden inverso al tiempo que el personal de la categoría correspondiente lleve destinado en la localidad.

Art. 50. Cumplido el trámite anterior, la Empresa podrá amortizar las vacantes de los traslados, pero los que lo hubieran sido sin solicitud propia, según el régimen establecido en el artículo anterior, conservarán el derecho a reintegrarse al puesto de procedencia con los mismos beneficios de traslado forzoso durante los dos años siguientes si se aumentara de nuevo la plantilla de personal a su categoría y grado, siempre que entre tanto no hubiera sido promovido a otra. Los traslados en función de un reajuste de plantillas tendrán el derecho de reintegrarse a su lugar de procedencia. Esta preferencia será absoluta sobre cualquier otra forma de cubrir las vacantes producidas y se realizará en orden inverso al utilizado para el traslado inicial.

Art. 51. El personal trasladado con carácter voluntario no podrá solicitar nuevo traslado en el plazo de dos años.

No se considerará traslado, sino incorporación a su puesto de trabajo definitivo, el destino de un trabajador de nuevo ingreso a localidad distinta de aquella a que fue contratado y en la que permaneciera en período de adiestramiento y en situación de expectativa de destino definitivo expresamente declarada, aunque ello le obligue a cambiar de residencia, siempre que tal destino se realice dentro del período de prueba o al término del mismo señalado para su categoría profesional. El personal que se encuentre en este caso tendrá derecho, no obstante, a percibir gastos de locomoción, manutención y estancia de tres días para su incorporación.

Art. 52. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma categoría y grado podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que aquélla pueda apreciar, especialmente que no existe perjuicio de tercero más antiguo que tenga solicitado el traslado con anterioridad y que no sea necesario amortizar vacantes en una de las dependencias.

CAPITULO XI

Jornada de trabajo

Art. 53. Se mantiene el número de horas de trabajo efectivo acordado en el anterior Convenio, y en su consecuencia, la jornada de trabajo será continuada de siete horas y quince minutos de trabajo efectivo todos los días laborables del año. No tendrán la consideración de laborables los sábados comprendidos entre el 1 de marzo y el 30 de noviembre, ambos inclusive.

Art. 54. Ambas partes convienen, en atención a este tipo de jornada especial y para lograr la máxima productividad, establecer las siguientes reglas de aplicación:

1. La jornada se empezará a contar desde el momento en que el personal esté situado en su puesto de trabajo y terminará cuando hayan transcurrido siete horas y quince minutos de trabajo efectivo, eliminándose del cómputo de la jornada todos los tiempos muertos para transporte, cambio de vestuario, ducha, etc.

2. En el supuesto de que sea necesario realizar horas extraordinarias como prolongación de jornada se concederá un descanso de cuarenta y cinco minutos, después de la jornada continuada normal para realizar la comida, iniciándose el cómputo de horas extraordinarias a partir de la ocho horas de permanencia.

Art. 55. Los Vigilantes jurados o Guardas y Porteros podrán tener una jornada de cuarenta y cuatro horas semanales para permitir la vigilancia continuada de las instalaciones. En atención a ello percibirán una compensación equivalente al importe de las horas suplementarias que realicen sobre cuarenta y dos a la semana.

El cálculo de este importe vendrá fijado por el resultado de dividir su salario diario entre 7,33, incrementado en un 50 por 100 y, multiplicado por el número de horas suplementarias realizadas.

Art. 56. Excepcionalmente, si por necesidades del servicio fuera de los casos de viajes o comisión, algún productor se viera obligado, por orden superior, a prolongar su jornada de tal forma que no pueda realizar su comida en los comedores habilitados al efecto y de forma gratuita, por la Empresa, o en su propio domicilio, percibirá una compensación por comida de 500 pesetas íntegras.

Art. 57. La jornada de Conductores de 1.º y 2.º grados y Ayudantes de primer grado se regirá por las mismas normas señaladas en el artículo anterior, pero en atención a la naturaleza de la producción, y con el fin de evitar en lo posible tiempos muertos y retener al personal en el lugar del trabajo, tan sólo el tiempo estrictamente indispensable se establecen las siguientes precisiones:

1. Los cuadros horarios mensuales de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación a su vigencia. Cuando por necesidades excepcionales del servicio sea necesario modificar los horarios diarios dentro del período de su vigencia, para días determinados, la variación deberá darse a conocer en el tablón de anuncios con antelación no inferior a doce horas a aquella que se señale para iniciar la nueva jornada exponiendo la causa que motiva tal variación. Cuando por necesidades ineludibles del servicio no pueda cumplirse íntegramente el preaviso indicado, se abonarán tantas horas extraordinarias como se reduzcan del plazo de doce horas, respetando en todo caso el mínimo de seis horas en el preaviso.

2. Cuando rinda viaje en lugar distinto de su base de partida o de destacamento con o sin prolongación de jornada, y debieran iniciar un nuevo servicio sin que puedan dedicar al descanso diez horas como mínimo, se percibirán todas ellas como extraordinarias. Si el coche estuviera provisto de cama y en la dependencia de espera existiera hogar del conductor con camas disponibles, dicho límite de descanso se reducirá a seis horas. En ambos casos, estos límites horarios se contarán desde la llegada a la salida del vehículo, computándose sólo para uno de los Conductores el tiempo que debe invertirse en operaciones en planta. Los Jefes responsables del servicio y los propios Conductores pondrán el máximo celo para que los tiempos de toma y deja, revisión, carga y descarga sean reducidos al mínimo indispensable.

Art. 58. Quedan excluidos de la percepción de horas extraordinarias el personal de los niveles salariales 1, 2 y 3, quienes por su alta calificación profesional están especialmente obligados al desempeño responsable del cargo, cuyo trabajo extraordinario sólo puede medirse por el propio empleo, según su criterio de autoexigencia.

Por análoga razón quedan excluidos también los Técnicos medios y Jefes administrativos que desempeñen cargos determinados a los cuales se les señale una calificación por puesto de trabajo igual o superior a dos mil doscientas setenta pesetas mensuales.

Art. 59. El personal que se relaciona en este artículo percibirá como compensación de su trabajo extraordinario, en jornada irregular las gratificaciones que se indican en todas las pagas:

Pesetas

Conductor de turismo afecto al servicio del Presidente y Director-Gerente	6.055
Conductores de turismo y Conductores de furgoneta destinados a los servicios auxiliares de la Dependencia	5.298
Conserjes mayores y Conserjes Central	5.298
Ordenanzas en Central	4.163
Motoristas	3.027

Art. 60. Se considerarán como extraordinarias las horas de trabajo que sobrepasen las de la jornada normal, según las disposiciones y con las exclusiones que se recogen en los artículos precedentes de este capítulo.

La valoración de las mismas se efectuará de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, si bien durante la vigencia del presente Convenio queda expresamente pactado que su valor será el que correspondía a dicho concepto al 31 de diciembre de 1977, incrementado en un 11 por 100. Asimismo el recargo por nocturnidad se valorará de acuerdo con la legislación vigente, sin que tengan derecho a percibir este recargo el personal excluido del plus de nocturnidad por el artículo 24 de la Reglamentación Nacional de Trabajo y el artículo 23 de la Ley de Relaciones Laborales.

En los casos en que se organice un turno de trabajo en festivo o domingo, y no se efectúen los trabajos por cualquier causa no imputable al trabajador, o la duración de los mismos sea inferior a media jornada, la Empresa compensará al personal comprendido en dicho turno, y que se hubiera incorporado al mismo, con una retribución equivalente a media jornada.

Art. 61.1. Las mejoras económicas que el presente Convenio establece han de servir de estímulo para una mayor productividad mediante el perfeccionamiento de métodos por parte de la Empresa y acrecentando el personal su dedicación y adiestramientos, comprometiéndose el mismo por la parte que le corresponde, a un aumento de productividad. Unidos en este compromiso, ambas partes manifiestan su firme decisión de tratar de reducir las horas extraordinarias.

2. No obstante, si las necesidades de la producción y el servicio al cliente lo exigieran, los productores aceptan trabajar las horas extraordinarias que se precisen dentro del límite que marque la legislación vigente.

3. La Empresa dispondrá la plantilla necesaria para que los anteriores límites no sean rebasados, pero a su vez exigirá que la productividad se mantenga en los niveles justos y exigibles.

CAPITULO XII

Descanso dominical y vacaciones

Art. 62. Teniendo en cuenta el carácter de los servicios que presta «Butano, S. A.», y los turnos de trabajo continuado establecidos en algunos de los Centros de trabajo, solamente descansará los domingos el personal de aquellos no imprescindibles, aplicando en lo posible el turno rotativo para todo este personal, cumpliendo el mismo el descanso semanal obligatorio en cualquier otro día de la semana siguiente.

Cuando el día festivo no sea domingo el personal podrá optar entre descansar un día laborable dentro de los siete siguientes o percibir el importe de las horas trabajadas como extraordinarias realizadas en domingo.

Art. 63. Vacaciones.—El personal de la Empresa, cualquiera que sea su categoría, disfrutará una vacación anual retribuida de acuerdo con las siguientes normas:

1. El personal que ingrese en el curso de un año natural disfrutará de dos días por cada mes de servicio prestado o que vaya a prestar durante el año natural, computándose la fracción de mes como mes entero.

2. La vacación anual será de treinta días naturales para todo el personal ingresado en el transcurso del año natural anterior.

3. El período de vacaciones se podrá disfrutar en dos períodos, con un mínimo de siete días naturales en cualquiera de ellos, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan. Dichas vacaciones se procurará sean disfrutadas por el personal, como mínimo del 75 por 100 de la plantilla de la dependencia en los meses comprendidos de junio a septiembre, ambos inclusive.

4. Para el disfrute de las vacaciones se adoptará el sistema de turnos rotativos y por puestos de trabajo.

5. Las mismas reglas se aplicarán al personal que cause baja durante el año compensándole en metálico las vacaciones no disfrutadas que le correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios prestados.

CAPITULO XIII

Excedencias

Art. 64. Tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia en el plazo máximo de dos meses desde que fuera solicitado:

a) Los trabajadores que lleven prestando sus servicios a la Empresa por un período superior a dos años y no hubieran disfrutado de esta situación.

b) Si hubiera disfrutado de otra excedencia, que hayan pasado al menos cuatro años desde el reingreso.

c) Para conceder excedencias que no se ajusten a lo establecido anteriormente, será preciso que exista acuerdo sobre su concesión entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

El período de excedencia será solicitado por el trabajador y no podrá ser inferior a seis meses ni superior a cinco años.

La vacante que se produzca como consecuencia del pase del trabajador a la situación de excedencia podrá amortizarse. Si no fuera posible su amortización, y la excedencia se hubiera solicitado por el plazo mínimo, la vacante podrá ser cubierta de forma provisional, bien por personal perteneciente a la plantilla de la Empresa, bien por contratación de personal eventual con arreglo, esto último, a lo dispuesto en el artículo 15.1.c) de la Ley de Relaciones Laborales. Si fuera por tiempo superior, la plaza podrá ser cubierta con arreglo a lo dispuesto en los capítulos referentes a ascensos y en su caso ingresos.

La petición de reingreso deberá solicitarse con un mes, como mínimo, antes de la finalización de la excedencia. Si la excedencia se hubiera solicitado por un período no superior a seis meses, y el excedente solicitara el reingreso en el tiempo a que se hace referencia en el apartado anterior, se le concederá éste, bien de forma automática o al cumplirse el plazo total de concesión. Si la excedencia concedida fuera por un plazo superior al mínimo establecido, el reingreso, previa solicitud formulada en tiempo hábil, será atendido en las siguientes condiciones:

a) Si en cualquier centro de trabajo de la Empresa existe vacante de la categoría y grado del excedente, éste podrá reingresar inmediatamente, sin perjuicio del mejor derecho de otro trabajador en activo, que con la misma categoría y grado, hubiera solicitado la vacante, pasando entonces el excedente a ocupar la plaza dejada por el anterior.

b) Si no hay vacante en su categoría y grado, pero la hubiera en otro, dentro de su categoría o grupo profesional y no estuviera separada en más de tres niveles inferiores a la suya propia, la Empresa podrá ofrecérsela, teniendo en este caso derecho el excedente, bien a ocuparla en los mismos términos del apartado anterior, respetándose los derechos económicos correspondientes a su categoría y grado en el momento de la excedencia, o bien a prolongar la situación de excedencia hasta que se produzca vacante en su categoría y grado.

c) Si no hubiera plaza en el lugar de su destino anterior, el excedente podrá prolongar la situación de excedencia hasta que se produzca vacante en la misma, haciendo constar en el escrito por el que solicite el reingreso tal petición.

Art. 65. El personal femenino que contrajera matrimonio, además de la opción que le reconoce el artículo 68 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, podrá solicitar la excedencia en los términos y con las condiciones generales establecidas para el personal en general, según reconoce el artículo 67 de la Reglamentación, no teniendo, en tal caso, derecho a dote alguna.

En iguales condiciones, el personal femenino que se encuentre casado y en activo, podrá solicitar la excedencia, en los términos y condiciones generales establecidos en el artículo 68 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, con la única excepción de la percepción de la dote.

Art. 66. La Empresa, en atención a las circunstancias de cada caso y a las necesidades del servicio, procurará conceder permisos especiales para la realización de exámenes o su preparación. Si el permiso concedido fuera inferior a diez días, la Empresa no descontará el importe del salario correspondiente. Si excediera de este tiempo y no pasara de tres meses, el permiso se entenderá concedido sin sueldo, pero con reserva de su puesto de trabajo.

El personal que se encuentre destacado fuera de la localidad de su destino por período superior a un mes será autorizado para reintegrarse al puesto de trabajo de origen, por tiempo de tres días, salvo que las necesidades del servicio lo impidan. Estos tres días no devengarán gastos, ni interrumpirán los plazos señalados en el número 2 del artículo 22 del Convenio, pero la Empresa abonará los gastos de locomoción que correspondan.

Cuando el destacamento sea superior a tres meses, se observará lo establecido al respecto en la legislación vigente.

CAPITULO XIV

Acción social

Art. 67. 1. La jubilación será obligatoria para el personal que cumpla los sesenta y cinco años de edad.

2. El personal que cumpla los sesenta años de edad podrá pedir la jubilación, siendo obligatoria su aceptación por parte de la Empresa.

3. Como consecuencia de lo establecido en los apartados anteriores, la Empresa incrementará la dotación económica a la Fundación Laboral «Benito Cid» en la cuantía necesaria para que el jubilado forzoso incremente el porcentaje sobre el salario regulador a que se refiere el artículo 49 de los Estatutos

de la Fundación, hasta el que le correspondería de haber alcanzado en situación de servicio activo los setenta años de edad, y el jubilado voluntario hasta el porcentaje que le correspondería de haber alcanzado en situación de servicio activo los sesenta y cinco años de edad. El salario regulador será el correspondiente al momento de la jubilación, es decir, a los sesenta y cinco años en la forzosa y a los sesenta años hasta los sesenta y cuatro años en la voluntaria, calculado de acuerdo con lo establecido en el artículo 43 de los Estatutos de la Fundación.

En cumplimiento de lo anterior, ambas partes acuerdan que por sus representantes en la Junta Rectora de la Fundación Laboral «Benito Cid», se adopten las medidas y ejecuten los actos y acuerdos necesarios para hacer efectivo lo establecido en el párrafo y apartados anteriores.

4. La Empresa podrá imponer el retiro al personal que, cumplidos los cincuenta y cinco años de edad tenga disminuidas sus facultades físicas e intelectuales, en términos que, de continuar trabajando, se pusiera en peligro su salud o su productividad resultase notoriamente disminuida.

4.1. En este caso, serán a cargo de «Butano, S. A.», las pensiones abonadas durante el período de anticipo. Además, ingresará en la Fundación Laboral «Benito Cid» y Seguridad Social las correspondientes cuotas como si siguiera en activo la persona jubilada anticipadamente, hasta que alcance la edad de la jubilación voluntaria (60), o hasta el momento de su fallecimiento, si tuviera lugar con anterioridad.

4.2. El salario o pensión asignado al trabajador será el resultado de aplicar a los haberes que en cada momento correspondían a su categoría y antigüedad, el porcentaje que tendría a efectos de cálculo de pensión si se hubiera jubilado voluntariamente. Este salario o pensión estará sujeto a las retenciones de Impuestos y Seguridad Social.

4.3. Para ejercer esta facultad la Empresa, será necesario:

a) Informe favorable del superior jerárquico y del superior de la línea funcional correspondiente, así como de la Jefatura Central de Personal.

b) Dictamen favorable de un Tribunal formado por el Jefe de los Servicios Médicos de Empresa, el Médico de Empresa de la localidad de destino del productor y un Médico especialista propuesto por el trabajador. El Tribunal se constituirá en la localidad de destino del trabajador.

c) Informe favorable del Comité Local o Delegados del Personal en los Centros de trabajo donde no exista el primero.

5. El personal jubilado tendrá derecho a los beneficios señalados en el artículo 21 de este Convenio.

6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 de este artículo, la representación social estima aconsejable que, por una Comisión mixta y paritaria, designada de entre sus miembros por la Junta Rectora de la Fundación Laboral «Benito Cid», se estudie la posibilidad de introducir modificaciones en el articulado de los Estatutos por los que aquella se rige, tendientes a mejorar las prestaciones actuales o a introducir otras nuevas. Si como consecuencia de dicho estudio, y para hacer frente a las necesidades económicas que puedan ocasionarse, se ve la necesidad de que los empleados contribuyan al soporte económico de la Fundación, mediante la aportación de un porcentaje de sus haberes, ambas partes acuerdan que, en dicho momento, se tomará la decisión que proceda por el Comité Central de Empresa.

Art. 68. *Ayuda económica en caso de fallecimiento o invalidez absoluta.*—1. Los productores se comprometen por su parte a destinar el importe de una hora de trabajo para incrementar la ayuda económica a la familia de cualquier compañero, en caso de fallecimiento, en los mismos términos en que se regula la prestación de la Fundación. En consecuencia, la Empresa adelantará la cantidad correspondiente para entregarla al familiar o familiares beneficiarios, juntamente con la parte de la Fundación, reintegrándose de este adelanto por descuento del importe de la hora en la nómina del mes siguiente a aquel en que se produzca el fallecimiento. En cualquier caso, la hora de trabajo se entenderá completa, dividiendo por ocho el jornal diario, sin distinguir entre los años de servicios prestados por el empleado fallecido. Asimismo, en los casos de invalidez, en tanto no efectúe la oportuna declaración la Junta calificadora, la Empresa adelantará a los empleados que se encuentren en esta situación la ayuda correspondiente que posteriormente reintegrarán con la liquidación de su baja.

2. El personal en situación de incapacidad absoluta y permanente que por ello cause baja en la Empresa, así como los beneficiarios de prestaciones de pago periódico por la Fundación, tendrán derecho al suministro de gas en los términos que establece el artículo 21.

Art. 69. La Empresa estudiará la posibilidad de mejorar la ayuda sanitaria y extenderla al sector familiar, a cuyo fin ambas partes acuerdan la constitución de una Comisión integrada por representantes de la Dirección, del Comité Central y del Servicio Médico, encargada de realizar los estudios correspondientes.

Art. 70. *Sistema de ayudas para estudios.*—1. Se establece un sistema de ayudas de estudio por curso académico para hijos de trabajadores, según se determina en el siguiente baremo:

	Pesetas
a) Enseñanza preescolar	10.000
b) Enseñanza General Básica	20.000
c) Bachillerato Superior, BUP o Estudios de carreras de Grado Medio	30.000
d) Estudios Superiores	30.000

A efectos de consolidar la graduación de los estudios determinados en el anterior baremo, se estará a lo dispuesto por el Ministerio de Educación y Ciencia. Para acreditar el derecho a este beneficio se justificará documentalmente haber superado los estudios correspondientes a la ayuda pasando al curso siguiente o finalizando los mismos.

En cualquier caso, la ayuda se percibirá hasta la edad límite de veinticinco años del beneficiario.

Además de estas ayudas escolares se establece en concepto de compensación por gastos de estancia la cantidad de 50.000 pesetas por beneficiario, que haya de realizar sus estudios en localidad distinta de aquella en que tenga su destino y residencia habitual el trabajador y en la que no se puedan realizar tales estudios.

2. Ayuda para estudio a trabajadores de la Empresa. Se concederán ayudas económicas para estudios que tiendan al perfeccionamiento de los empleados, dentro de la línea de promoción, o bien contribuyan a la elevación de su nivel cultural, siguiendo la misma programática ya establecida.

3. Se mantiene durante la vigencia del VI Convenio Colectivo la gratificación de 757 pesetas íntegras por cada una de las pagas a los Especialistas prácticos desde el grado de 1.º B al último de ellos, al objeto de fomentar y estimular su atención al estudio para la obtención del Diploma de Especialista de 1.º A. Esta gratificación o ayuda tendrá carácter excepcional y quedará suprimida a partir del mes siguiente al en que se obtenga el Diploma y el trabajador sea promocionado a dicho grado de Especialista.

4. Ambas partes acuerdan la creación de una Comisión encargada de elaborar un Reglamento regulador de las ayudas para estudio contempladas en este artículo, que se procurará entre en vigor antes del próximo curso escolar, subsistiendo, entre tanto, el sistema actual.

Art. 71. Fondo de Ahorro.—Ambas partes reconocen la importancia de fomentar el ahorro; para ello, la Empresa hará una aportación determinada en relación con dicho principio, y, en consecuencia, se establece que en el mes de marzo se abonará al personal una cantidad equivalente a una mensualidad y media de su salario, incluidas antigüedad y gratificaciones del artículo 23, que se ingresará directamente en la cuenta corriente o libreta de ahorro, que cada uno designe.

Art. 72. Viviendas.—El arrendamiento de viviendas propiedad de la Empresa a sus trabajadores estará vinculado al contrato de trabajo, en el sentido de que la baja voluntaria o el despido implicará la obligación de abandonar la vivienda, pero el personal que se jubile o que pase a la situación de incapacidad total permanente, así como las viudas del personal que fallezca, tanto si este hecho se produce en situación de activo como en situación de jubilado o de incapacidad, seguirán en el uso y disfrute de la vivienda en las mismas condiciones establecidas en su contrato o, en caso de fallecimiento, la viuda se subrogará en los derechos y obligaciones del arrendamiento. A falta de cónyuge, corresponderá este derecho a los hijos menores o hijas solteras mientras permanezcan en este estado o alcancen la mayoría de edad, respectivamente.

La Empresa procurará que estos poblados estén dotados de servicios complementarios, tales como Clínicas para tratamiento, Ambulatorios, Escuelas y Centros de Enseñanza Profesional, Economía, instalaciones deportivas y parque de infancia según la importancia del poblado.

Art. 73. Grupo de Empresa.—Los grupos de Empresa constituyen el soporte para fomentar la formación física, artística y cultural de los trabajadores, buscando asimismo que sus familiares participen en estas actividades. La Empresa cuidará que los grupos de Empresa dispongan de medios económicos para la realización de sus funciones. Perseguirá, asimismo, incrementar las relaciones entre los grupos de Empresa mediante la creación de una federación nacional, intentando siempre la promoción de los mismos. La conexión con la Dirección se realizará siempre a través de la Jefatura de Personal, sin perjuicio de lo establecido en la letra f) del artículo 84 de este Convenio.

Art. 74. La Empresa suministrará a cada trabajador un bocadillo, que se tomará sin abandonar el puesto de trabajo.

CAPÍTULO XV

Formación

Art. 75. La Dirección y los trabajadores, teniendo en cuenta los cambios tecnológicos y operativos que en todos los procesos de la Empresa vienen produciéndose, se compromete a realizar cuantos cursos de formación sean posibles para una completa adaptación de los mismos a sus puestos de trabajo. La Empresa confeccionará un plan de formación bajo la

siguiente clasificación y las directrices contenidas en los restantes artículos de este capítulo.

1. Formación dirigida a la elevación del nivel cultural del trabajador y a su promoción social.

2. Formación para corregir deficiencias en el nivel profesional exigible cuando se observen rendimientos inferiores a lo normal o para la adaptación a nuevos puestos de trabajo dentro de la definición general de su categoría, cubriendo con ello lagunas en la formación inicial.

3. Formación para actividades conexas y otras con el fin de lograr la máxima polivalencia profesional en aquellos casos en que la especialización inicial sea muy concreta y la mayor dimensión de conocimientos no perjudique la necesaria intensidad en su aplicación.

4. Formación para el ascenso dentro de la línea directa de promoción profesional.

5. Formación complementaria como consecuencia de procesos de selección psicotécnica para puestos no situados en línea directa de promoción profesional.

6. Perfeccionamiento profesional.

La Empresa seguirá organizando cursos de formación dirigidos a Especialistas prácticos, para posibilitar su acceso a la categoría de Especialistas de primera A, sin limitaciones de plazas.

Por otra parte, todos los Especialistas prácticos de primera A podrán efectuar los cursos para promoción a Técnicos especializados C (Gasistas) y, caso de superarlos, ser promocionados a esta categoría, independientemente del número de plazas existentes en plantilla.

Tanto los Especialistas prácticos, en sus distintos grados como los Gasistas, deberán realizar, además de las funciones propias de su nivel, las de los niveles inferiores, incluidas las de peonaje, y a fin de mantener actualizado su adiestramiento, ejecutarán periódicamente las tareas correspondientes a las distintas especialidades, tanto de su categoría y grado como de los grados inferiores.

Art. 76. La formación a que se refiere el número 1 del artículo anterior tendrá dos aplicaciones concretas:

1. Dotar a todo el personal obrero que no lo posea el certificado de Estudios Primarios o equivalente y/o título de Graduado Escolar como requisito indispensable para toda promoción profesional por medio de:

1.1. Curso de alfabetización estrictamente ligados con los cursos de especialización profesional de promoción a los distintos grados de Especialistas a que se refiere el número 1 del artículo 78.

1.2. Cursos de alfabetización y perfeccionamiento cultural para el resto del personal obrero cualificado que carezca de certificado de Estudios Primarios.

1.3. El personal comprendido en los dos casos anteriores que aun no teniendo el certificado de Estudios Primarios posea los conocimientos necesarios para obtenerlo, podrá ser examinado aprovechando las pruebas finales de los cursos mencionados con dispensa de escolaridad.

2. Ayudas a estudios en la forma establecida en el artículo 71 del presente Convenio, con un auténtico sentido de promoción social y cultural, aun cuando no se trate de título o diplomas directamente relacionados con la situación profesional del trabajador en la Empresa.

Art. 77. La formación se realizará por el método de simular el adiestramiento práctico individual dirigido en el puesto de trabajo y la formación teórica necesaria, bien a cargo ésta de Instructores designados por la Empresa entre su propio personal competente para ello, bien encomendándola a Centros o instituciones especializadas.

Se procurará impartir los cursos dentro de la jornada laboral y en el Centro de trabajo si las circunstancias lo permiten, fomentando la adquisición previa de conocimientos para acudir al curso por el personal en sus localidades de destino.

Art. 78. Independientemente de otras acciones que puedan programarse, de acuerdo con los números 3 y 4 del artículo 75 del presente Convenio, se realizarán con carácter necesario y urgente los siguientes cursos, previas las convocatorias oportunas:

1. Curso de formación de Especialistas de primera A y B y segunda, a los que podrán concurrir los Especialistas prácticos en cualquiera de sus grados, tanto para ascender de grado o, en su caso, para adquirir la polivalencia correspondiente al ya consolidado. Deberá tenerse presente lo dispuesto en el número 1.1 del artículo 76.

2. Curso extraordinario para Capataces con el fin de obtener los diplomas A y B de especialistas de primera. A este curso deberán asistir los Fontaneros, Carpinteros y Albañiles de mantenimiento de planta que, aun cuando tengan la categoría de profesionales de oficio por razón de no cubrir la totalidad de su jornada con trabajos de su profesión, deben obtener el diploma A de Especialistas de primera para realizar la actividad complementaria señalada.

3. Cursos para Conductores de cisternas, Conductores de reparto y Repartidores domiciliarios, a fin de que adquieran los conocimientos necesarios y la capacitación debida para realizar los trabajos propios de las cisternas de trasvase para suministro a depósitos de consumo.

CAPITULO XVI

Seguridad

Art. 79. Sin perjuicio de las atribuciones y cometidos conferidos a los Comités de Seguridad e Higiene, ambas representaciones manifiestan su propósito de realizar los estudios y adoptar las medidas necesarias al objeto de elevar al máximo posible los niveles de seguridad e higiene, y a cuyo fin, si se juzga preciso, se constituirán las comisiones oportunas.

CAPITULO XVII

De la representación sindical

Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los órganos representativos del personal, que establezcan las disposiciones legales, adaptando el marco legal que las regulan a las características de nuestra Empresa.

Art. 80. 1. Son órganos de representación de los trabajadores:

a) Los Comités de Centro de trabajo y los Delegados de Personal, que quedan equiparados a éstos.

b) El Comité Central de Empresa.

2. Los distintos Comités de Centro de trabajo pertenecientes a una misma Delegación podrán coordinarse y/o estructurarse a nivel regional de Delegación para tratar aquellos asuntos que estimen oportunos.

3. La composición y elección de los miembros de los Comités a que se hace referencia en los apartados 1 y 2 de este artículo se ajustarán a lo que establezcan las disposiciones legales y, en su caso, las pactadas en el seno de la Empresa.

Art. 81. Los Comités de Centro de trabajo tendrán las siguientes atribuciones y derechos:

1. Horas extraordinarias.

a) Se le informa de las ordenadas por motivos de urgencia.

b) Será oído respecto de las restantes.

c) Participa en la fijación de las relaciones de personal que deba efectuarlas.

d) Controla las efectuadas mensualmente.

e) Remite a los Comités de ámbito superior información trimestral de las realizadas en el Centro de trabajo.

2. Destacamentos.

a) Recibe información sobre la necesidad que lo suscita.

b) Participa en la fijación de los criterios a seguir para establecer un orden de preferencia del personal a destacar.

c) Participa en la fijación de las relaciones del personal destacable del Centro, desarrollando los criterios establecidos en el apartado precedente.

3. Turnos de trabajo y plan de vacaciones.

a) Recibe información y es oído en la fijación de turnos de trabajo y plan de vacaciones.

b) Formula propuestas para la modificación de los establecidos.

4. Jornada de trabajo.

a) Formula propuestas, es oído y celebra acuerdos para la aplicación flexible de la jornada establecida en Convenio que no implique supresión de día laborable.

b) Formula propuestas de sustitución de la totalidad o parte de una jornada laborable con cargo al resto de los días de la semana.

5. Contratación de trabajadores.

Recibe información sobre contratación de eventuales en el Centro de trabajo.

6. Asignación de tareas y polivalencia de puestos.

Recibe información y es oído en la asignación de tareas y polivalencia de puestos de trabajo.

7. Situaciones conflictivas.

Recibe información, es oído, formula propuestas e interviene en la solución de los conflictos suscitados en su Centro de trabajo.

8. Seguridad e Higiene.

Participa en los Comités locales en el modo y forma y con las atribuciones establecidas en la legislación vigente.

9. Sanciones.

a) Es informado de las impuestas a los empleados del Centro de trabajo.

b) Interviene en el expediente disciplinario e informa de las impuestas a sus miembros.

10. Propone a la Dirección el pago de la nómina a través de la Entidad bancaria que ofrezca condiciones más ventajosas a los intereses de los trabajadores.

11. Recibe, junto con el Comité Central, información y asistencia en las materias comprendidas en el artículo 5.2, a), cuando afecten de modo particular a su Centro de trabajo.

Art. 82. El Comité Central de Empresa tendrá las siguientes atribuciones y derechos:

1. Horas extraordinarias:

a) Recibe información y controla las efectuadas en las diversas Delegaciones Regionales.

b) Interviene en la solución de las discrepancias que se susciten.

c) Colabora en la confección de planes y normas de ámbito nacional.

2. Jornada de trabajo.

Formula propuestas, es oído y celebra acuerdos para la aplicación flexible de la jornada establecida en Convenio a nivel nacional.

3. Contratación de trabajadores:

a) Recibe información anual sobre contrataciones de eventuales.

b) Colabora con la Dirección en la contratación de trabajadores fijos.

c) Controla el cumplimiento del Convenio sobre ingresos de personal.

4. Situaciones conflictivas.

Recibe información, es oído, formula propuestas e interviene en la solución de los conflictos suscitados a nivel regional o nacional.

5. Seguridad e Higiene.

Participa en el Comité Central con las atribuciones establecidas en la legislación vigente.

6. Sanciones.

Interviene en el expediente e informa de las impuestas a sus miembros.

7. Formación.

Recibe información, es oído y formula propuestas sobre los cursos de formación establecidos en Convenio.

8. Información empresarial.

Recibirá la información que sobre la marcha de la Empresa establezcan las disposiciones legales vigentes.

Art. 83. A nivel nacional, regional o local, los órganos de representación de los trabajadores participarán con la Dirección en la determinación de las prendas de vestuario.

Art. 84. De acuerdo con lo prescrito en el artículo 5 del presente Convenio, el Comité Central de Empresa y los Comités de Centro de Trabajo tendrán la gestión exclusiva de:

a) Concesión de ayudas para estudios.

b) Concesión de préstamos para vivienda.

c) Ayudas a subnormales, disminuidos y atenciones extraordinarias.

d) Gestión del transporte colectivo y su compensación en metálico.

e) Gestión del bocadillo y administración de sus fondos.

f) Control de la gestión de los Grupos de Empresa.

g) Gestión de la integración en Economatos laborales.

Art. 85. El Comité Central de Empresa designará en su seno cuantas Comisiones a nivel nacional o representantes en éstas fueran necesarias.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Una vez desaparecidas las limitaciones salariales establecidas en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, siempre que el índice anual de precios de consumo tenga un incremento igual o superior al 5 por 100, la Comisión Paritaria a que se refiere la disposición adicional cuarta se reunirá para estudiar las implicaciones que puedan producirse y proponer las medidas convenientes.

Segunda.—El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si el Ministerio de Trabajo modificase sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Deliberadora deberá reunirse a reconsiderar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las condiciones recíprocas que las partes pactaron.

Tercera.—Como consecuencia de las reorganizaciones o racionalización del trabajo que pudieran ser necesarias para alcanzar la mejora de productividad precisa, prevista en este Convenio, se acuerda que siempre que en determinada actividad resulte personal sobrante, éste, a cargo de la Empresa, será capacitado para aquella actividad conexa o más indicada que aquél decida o, en su defecto, el que determine la Empresa. En ambos casos percibirá el nivel salarial que corresponda a su categoría actual o a la nueva que adquiera, a elección del interesado, según le resulte más favorable. En el caso de que hubiera que realizar traslado de residencia, se hará siempre con las indemnizaciones que correspondan y solución del pro-

blema de la vivienda a cargo de la Empresa, en la forma establecida en este Convenio.

Cuarta.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre; Orden del Ministerio de Trabajo de 21 de enero de 1974 y Resolución del Secretario general de la Organización Sindical para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria, que estará integrada por seis representantes de cada una de las partes intervinientes en el presente Convenio.

En cuanto a sus funciones y régimen de actuación, se estará a lo dispuesto en las disposiciones anteriormente citadas y cualesquiera otras que le sean de aplicación.

Quinta.—El salario hora profesional o individual se establecerá de acuerdo con lo señalado en la legislación vigente en la materia y en el presente Convenio.

DISPOSICION FINAL

Por ser en su conjunto más beneficiosas para los trabajadores las condiciones acordadas en el presente Convenio, serán éstas totalmente aplicables en las materias que en el mismo se regulan, quedando, por tanto, sin efecto cualesquiera normas anteriores reglamentarias o convencionales que se opongan.

No obstante, como derecho supletorio, en todo lo no previsto por el presente pacto colectivo, tendrán aplicación los preceptos de la Reglamentación Nacional de Trabajo propia y demás disposiciones legales de carácter general.

ANEXO

Baremo para suministro de gas a precio reducido

1. PARA APARATOS DE CONSUMO

Unidad: Kilos

Número de familiares, incluyendo al titular	Cocina	Calentadores		Lavadora
		de 5 litros	de 10 litros	
Hasta 2	113	225	275	25
De 3 hasta 4	150	225	275	25
De 4 hasta 5	175	238	300	37
De 6 hasta 7	200	263	325	50
De 8 en adelante ...	250	313	388	60

2. PARA USOS DE CALEFACCION

2.1. Instalación de calefacción

Unidad: Kilos

Número de habitaciones	Zonas «A» y «B»	Zona «C»	Zona «D»	Zona «E»
Hasta 4	1.550	1.225	800	435
Hasta 5	1.850	1.470	950	525
Hasta 6	2.150	1.700	1.120	600
De 7 en adelante ...	2.450	1.950	1.275	690

2.2. Estufas

Unidad: Kilos

Número de estufas	Zonas «A» y «B»	Zonas «C» y «D»	Zona «E»
1	525	375	225
2	725	520	240
3	750	535	—

Nota: A quienes tengan calefacción y además utilicen estufas se les concederá un 15 por 100 de lo que señala el baremo.

13613 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial, para la Empresa «Agfa-Gevaert» y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Agfa-Gevaert», y

Resultando que con fecha 12 de marzo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General, el expediente relativo al citado Convenio Colectivo, acordado el día 8 del mismo mes y año, para que se procediera a su homologación, cuyo texto había sido suscrito por la Comisión Deliberadora designada a dicho propósito, estando ésta integrada por las representaciones de la Empresa afectada y de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores e independientes;

Resultando que el 20 de marzo del presente año se interesó de la Comisión Deliberadora del Convenio la cumplimentación de los modelos normalizados comprensivos de datos estadísticos, económicos y de personal, precisos a los efectos de proseguir el trámite de homologación instado, los cuales fueron recibidos en esta Dirección General el día 27 de abril del año en curso;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la homologación del Convenio acordado por las partes, así como disponer su inscripción en el Registro correspondiente y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a tenor de lo establecido en el artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre; Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre; Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y demás disposiciones concordantes;

Considerando que las cláusulas del referido Convenio se ajustan a lo prevenido en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y que no se observa contravención a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Agfa-Gevaert» y sus trabajadores, suscrito por las partes el día 8 de marzo de 1979, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, y en el 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia fue prorrogada por el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Segundo.—Notificar esta resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 10 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

V CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA AGFA-GEVAERT, S. A.

CAPITULO I

Disposiciones generales

SECCION 1. AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio se aplicará en todos los Centros de trabajo que la Empresa tiene establecidos en todo el territorio español en el momento de su entrada en vigor, así como a cuantos se creen con posterioridad a la misma.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Se regirá por las normas del presente Convenio todo el personal de la Empresa «Agfa-Gevaert, S. A.», que ostente la condición de trabajador, acorde con lo dispuesto en los artículos 2.º y 3.º de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, y las disposiciones adicionales 4 y transitoria 1 del mismo texto legal.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de un año, que será precisamente el comprendido entre el 1 de enero de 1979 y el 31 de diciembre de 1979, ambas fechas inclusive.

Por consiguiente, y con independencia de su entrada en vigor, que se realizará el día 1 del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», todos sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 1979.

SECCION 2. DENUNCIA Y REVISION

Art. 4.º *Denuncia y revisión.*—El presente Convenio se prorrogará de año en año, tácita reconducción, si no mediare expresa denuncia del mismo por cualquiera de las dos partes firmantes, con una antelación mínima de tres meses al término de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas.

SECCION 3. COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL
Art. 5.º *Compensación.*—En materia de compensación se estará a lo dispuesto en las normas legales de pertinente apli-