

bombo correspondiente a las decenas de millar contendrá ocho bolas, numeradas del 0 al 7, y los cuatro restantes, diez bolas cada uno, numeradas del 0 al 9.

El orden de adjudicación de los premios será de menor a mayor. En cada extracción entrarán en juego tantos bombos como se requieran para obtener la combinación numérica prevista.

Para las extracciones correspondientes a los premios de 20.000 pesetas se utilizarán tres bombos, y cuatro para los de 200.000. Estos premios se adjudicarán, respectivamente, a aquellos billetes cuyas tres o cuatro últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las de los números obtenidos. Los correspondientes a los premios desde 4.000.000 de pesetas inclusive en adelante se obtendrán también por orden de menor a mayor cuantía de los premios, extrayéndose de cada uno de los bombos una bola, y las cinco bolas extraídas compondrán el número premiado. En el supuesto de que las cinco bolas extraídas fueran todas el 0, con lo cual el número resultante sería el 00000, se considerará que éste representa al 80000.

De los números formados por las extracciones de cinco cifras, correspondientes a los premios primero, segundo y tercero, se derivarán las aproximaciones y las centenas, como asimismo del premio primero, las terminaciones y los reintegros.

Con respecto a las aproximaciones señaladas para los números anterior y posterior de los premios primero, segundo y tercero, se entenderá que si saliese premiado, en cualquiera de ellos, el número 1, su anterior es el 80000, y si éste fuese el agraciado, el número 1 será el siguiente.

Para la aplicación de los premios de centena de 20.000 pesetas, se entenderá que si cualquiera de los premios primero, segundo o tercero correspondiera, por ejemplo, al número 25, se considerarán agraciados los 99 números restantes de la misma, es decir, desde el 1 al 24 y desde el 26 al 100.

Tendrán derecho al premio de 20.000 pesetas todos los billetes cuyas dos últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del que obtenga el premio primero.

Tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra sea igual a la del que obtenga el premio primero.

De los premios de centenas, terminaciones y reintegros ha de entenderse que quedan exceptuados los números de los que, respectivamente, se deriven agraciados con los premios primero, segundo o tercero.

Asimismo tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra coincida con la que se obtenga en la extracción especial que se realizará del bombo de las unidades, una vez efectuada la de cinco cifras correspondiente al premio mayor y depositadas las bolas en sus respectivas cajas.

El sorteo se efectuará con las solemnidades prescritas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar cinco premios entre las doncellas acogidas en los Establecimientos de Beneficencia Provincial, a que se refiere el artículo 57 de la vigente Instrucción de Loterías.

Estos actos serán públicos y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Verificado el sorteo, se expondrán al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

Los premios y reintegros se pagarán indistintamente por las Administraciones de Loterías, sea cualquiera la expendedora de los billetes que los obtengan, sin más demora que la exigida para la provisión de fondos cuando no alcancen al efecto los que en la Administración existan disponibles y la derivada de lo dispuesto para el pago de ganancias mayores.

Madrid, 4 de agosto de 1979.—El Jefe del Servicio, Antonio Gómez Gutiérrez.

19395

**RESOLUCION del Servicio Nacional de Loterías por la que se adjudican los cinco premios, de 4.000 pesetas cada uno, asignados a las doncellas acogidas en los Establecimientos de Beneficencia de la Diputación Provincial de Madrid.**

En el sorteo celebrado en el día de hoy, con arreglo al artículo 57 de la Instrucción General de Loterías de 23 de marzo de 1956, para adjudicar los cinco premios, de 4.000 pesetas cada uno, asignados a las doncellas acogidas en la Ciudad Escolar Provincial «Francisco Franco», Establecimiento de Beneficencia de la excelentísima Diputación Provincial de Madrid, han resultado agraciadas las siguientes:

María del Carmen Camino Alcázar, Ana María Cambrero Collado, María Esther Cáceres Sánchez, Elena Campo Cecilia, Elena Buitrago Montes.

Lo que se anuncia para conocimiento del público y demás efectos.

Madrid, 4 de agosto de 1979.—El Segundo Jefe del Servicio Joaquín Mendoza Paniza.

## MINISTERIO DE TRABAJO

19396

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

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.», y su personal, y

Resultando que con fecha 17 de mayo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.», que fue suscrito el 23 de marzo de 1979 por la representación de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

Resultando que del estudio económico realizado se vino en conocimiento que el Convenio de referencia afecta a una Empresa de plantilla superior a quinientos trabajadores, estando conforme con las directrices previstas en las normativas del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, siendo elevado a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que ha dado su conformidad en su reunión del día 16 de junio de 1979;

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

Considerando: Que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiendosela reconocido así mutuamente;

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, toda vez que el mecanismo de revisión del Convenio, contenido en los artículos 7.º y 8.º, queda supeditado, tanto en su puesta en funcionamiento como en su alcance, a lo que proveyeren las normas de superior rango vigentes en tal momento, procede su homologación, con la advertencia prevista en los artículos 5.º, 3.º y 10 del citado Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

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 «Catalana de Gas y Electricidad, Sociedad Anónima», suscrito el día 23 de marzo de 1979 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma, con 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 homologatoria.

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

Madrid, 20 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, PARA LA EMPRESA «CATALANA DE GAS Y ELECTRICIDAD, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL**

### CAPITULO PRIMERO

#### Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa «Catalana de Gas y Electricidad, Sociedad Anónima», y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Art. 2.º *Ámbito territorial*.—Este Convenio Colectivo afecta a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que desarrolle la actividad industrial de producción, trans-

porte y distribución y venta de gas ciudad, gas natural o cualquier otro gas combustible distribuido por canalización, la Empresa «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.».

Art. 3.º *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal que integra la plantilla de esta Empresa, quedando excluido del mismo el comprendido en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» una vez homologado, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 1979 y regirá hasta el 31 de diciembre del mismo año, prorrogándose tácitamente de año en año si no se produjera denuncia por cualquiera de las partes con antelación mínima de tres meses a la expiración del plazo normal de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Modificación de normas laborales.*—El presente Convenio modifica durante su vigencia las normas que regulan las materias que en él se prevén, siempre que no sean de inexcusable observancia.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad del Convenio.*—Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen una unidad indivisible. Si no fuera aprobado por la superioridad su contenido íntegro, quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo por la Comisión Deliberadora del mismo.

## CAPITULO II

### Revisión del Convenio Colectivo

Art. 7.º *Modificación de condiciones.*—Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo, si, con carácter legal o reglamentario, por disposición oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas, y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto por anualidades, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio Colectivo.

Art. 8.º *Tarifas.*—El Convenio podrá ser revisable en caso de elevarse las tarifas de gas establecidas con carácter general en la Compañía por encima de los aumentos derivados y justificados por materias primas, costes de personal, inversiones o cargas impuestas por disposiciones o Reglamentos de carácter oficial. La mejora derivada de ello será la que se acuerde por disposición oficial o, en su defecto, por la Comisión Mixta de interpretación prevista en el artículo 52; todo ello supeditado a las normas legales que rijan en dicho supuesto.

Art. 9.º *Aumentos oficiales de salarios.*—Todo aumento de salarios dispuesto oficialmente, o bajo cualquier forma que se presente, será absorbido automáticamente en tanto no exceda del importe de las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo y valoradas en su conjunto en forma de ingresos totales anuales.

## CAPITULO III

### Organización del trabajo

Art. 10. *Normas generales.*—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, y dicho principio se desarrollará siguiendo la política de no alterar las condiciones de trabajo sin haber dado a conocer previamente al personal afectado las motivaciones y haber intentado su comprensión y asentimiento.

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

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

Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa, la formación de personal a sus órdenes y velar por la seguridad del mismo. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con eficacia y deberá colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas se implanten con el fin de mantener un oportuno desarrollo tecnológico y adecuado nivel de productividad en la Empresa.

Art. 11. *Dedicación plena al trabajo.*—Cuando sea posible la realización alterna o sucesiva dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, de similar categoría, podrán aquéllas ser encomendadas a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación en su jornada, medida necesaria para obtener una óptima productividad de todo el personal. El tipo de trabajo que se le encomienda no podrá ser vejatorio o peyorativo, y, de producirse dicha circunstancia, se analizará de acuerdo con lo previsto en el apartado d) del artículo 55 del vigente Convenio Colectivo.

Art. 12. *Plantilla de personal.*—La plantilla de cada unidad o servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo sin necesidad de recurrir a horas extraordinarias, salvo en los casos de emergencia o de trabajos de carácter estacional

o imprevistos. En todo caso, la plantilla será la necesaria y suficiente para cubrir las bajas que se produzcan de acuerdo con un nivel normal de absentismo por los motivos de vacaciones, enfermedad y permisos preceptivos.

En los puestos de trabajo a turno rotativo regular, el régimen de rotación, así como de plantilla y sustitución de la misma por absentismo, se regirá de acuerdo con lo previsto en el régimen especial de turnos.

La Empresa, de acuerdo con la legislación vigente, podrá contratar a personal con categoría de estudiante en prácticas o graduado en prácticas, según sea su situación académica.

Teniendo en cuenta la problemática de infraestructura inicial que representa el proceso de introducción en nuevas poblaciones, la Empresa está facultada para mantener relaciones mercantiles con industriales y agentes colaboradores, debiendo, sin embargo, establecer servicios propios atendidos por personal de plantilla cuanto el número de abonados supere la cifra de 3.000. Todo ello se entenderá sin perjuicio de la facultad permanente de contratación mercantil que corresponde a la Empresa en todas aquellas funciones que no sean específicamente características de la explotación y mantenimiento de la industria del gas.

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

Art. 13. *Servicio en días festivos.*—Atendido el carácter de servicio público de la industria, que obliga al trabajo en forma continuada y a asegurar determinados servicios durante las veinticuatro horas de todos y cada uno de los días del año, la prestación del servicio en domingo y festivos se realizará por el personal adscrito a turno rotativo regular, que seguirá rigiéndose por su propio régimen especial.

Para el personal adscrito a turno rotativo regular, no se conceptuará como extraordinario el trabajo realizado en jornada habitual durante los días festivos, por estar considerado como trabajo normal de la industria.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio fuera preciso establecer nuevos servicios en régimen de turno rotativo regular, la Empresa se reserva la facultad de establecer los mismos, previa información, consulta y diálogo con los representantes del personal para intentar, respecto a dicho supuesto, el correspondiente acuerdo, quedando facultada la Empresa, en caso de desacuerdo, a promover las acciones que le correspondan en virtud de lo previsto en la legislación vigente.

Art. 14. *Jornada y horario.*—La Empresa procurará establecer los horarios de trabajo más convenientes de acuerdo con la representación de los trabajadores, pero es libre de disponerlos siempre, previa autorización de la autoridad laboral, de la manera que crea mejor para la organización del trabajo, como único responsable de la misma.

La jornada laboral para todo el personal de la Empresa será, en términos de promedio anual, de cuarenta horas semanales, regulándose la misma de acuerdo con lo previsto en los anexos I y II.

Para el personal de turno rotativo regular, la jornada laboral del mismo será la que resulte por aplicación del régimen de turnos, abonándose como horas extraordinarias las que excedan de cuarenta horas semanales, computadas en ciclo plurisemanal.

Art. 15. *Asistencia y puntualidad.*—Atendida la obligación de todo productor de dar un rendimiento normal de trabajo, la Empresa interpretará y vigilará el cumplimiento de las normas de asistencia, permisos y puntualidad en las entradas y salidas del trabajo, quedando facultada para implantar los controles y medidas que estime convenientes y necesarios mediante los sistemas más idóneos, informando previamente de los mismos a la representación de los trabajadores.

Únicamente se admitirá la tolerancia prevista en la Ordenanza de Trabajo para la entrada en el trabajo, y sus deberes en relación a la puntualidad y asistencia se considerarán de acuerdo con las circunstancias específicas que concurren en cada puesto de trabajo y no en los relojes de control de entrada y salida o sistema que lo sustituya.

Las ausencias al trabajo, no reguladas en el artículo 25, apartado 3.º de la Ley de Relaciones Laborales, tendrán la consideración de absentismo y a las mismas se les aplicarán los descuentos correspondientes a las retribuciones pactadas en la proporción que corresponda, tomando como valor de referencia la retribución anual acreditada, dividiendo la misma por 2.080 y el cociente multiplicado por el tiempo efectivo no trabajado, aplicando al resultado obtenido el coeficiente 0,35.

Igual tratamiento recibirán las ausencias por enfermedad, sin parte oficial de baja, de hasta dos días de duración.

Art. 16. *Vacaciones.*—Todo el personal, sea cual fuere su categoría y antigüedad, tendrá derecho a disfrutar de veintiséis días laborales de vacaciones.

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

En todo caso, las vacaciones se disfrutarán íntegramente dentro del año que corresponda, y se prohíbe trabajarlas mediante compensación en metálico. En casos excepcionales en que parte de las vacaciones estuviera previsto realizarlas en diciembre, y ello no fuera posible llegado el momento por razón de enfermedad o necesidades del servicio, podrá autorizarse su realización durante el mes de enero siguiente, y en casos muy especiales, podrá ampliarse este plazo hasta el mes de marzo, con carácter improrrogable.

Con el fin de poder adecuar los periodos de vacaciones a las exigencias del servicio, cada unidad deberá confeccionar, antes del 1 de marzo, el programa de vacaciones y colocarlo en un lugar visible para información del personal afectado.

Art. 17. *Festividades*.—Seguirán considerándose festivos en las condiciones reguladas en el artículo 13 del Convenio, los siguientes días:

Los regulados en el calendario de fiestas, en carácter nacional, elaborado por el Ministerio de Trabajo.

Los regulados por la Generalitat de Catalunya y Junta General de Andalucía, en sus respectivos ámbitos de competencia.

Además tendrán la consideración de festivos para 1979, el Sábado Santo y 24 de diciembre en todo el ámbito de la Compañía; el 26 de diciembre en la Delegación de Sevilla, y la festividad de carácter gremial que, por cualquiera de los organismos anteriormente citados, pueda establecerse. Si en fecha 25 de mayo no se hubiera fijado la fiesta gremial, la representación de los trabajadores juntamente con la de la Empresa concretarán la fecha de celebración de la misma.

Art. 18. *Categorías del personal*.—La Empresa, como única responsable de la organización práctica del trabajo, puede disponer, dando cuenta a los representantes del personal, de la creación de las categorías que estime más adecuadas a las funciones que se deriven de aquella organización, así como la anulación de aquellas que en la misma resulten inoperantes, siempre que con ello no se lesionen los intereses económicos de los productores afectados.

Art. 19. *Categorías del presente Convenio*.—Las categorías del personal, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, serán las que se relacionan a continuación, y cuyas definiciones serán las que constan en el apéndice I.

#### I. Personal técnico

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

#### H. Personal jurídico y sanitario

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

#### III. Personal administrativo

Grupo salarial	Categorías
A.1	Meritorio.
A.2	Auxiliar.
A.3	Oficial segundo.
A.4	Oficial primero.
A.5	Subjefe de Negociado.
A.6	Jefe de Negociado.
A.7	Jefe de Grupo administrativo.
A.8	Jefe de Departamento.
A.9	Jefe de División.

#### IV. Personal obrero

##### A) Profesional de oficio

Grupo salarial	Categorías
P.O.1	Aprendiz.
P.O.2	Oficial tercero.
P.O.3	Oficial segundo.
P.O.4	Oficial primero.
P.O.5	Capataz P. O.

##### B) Especialistas

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

##### C) Peonaje

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

#### V. Personal auxiliar y subalterno

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

Art. 20. *Definición de puestos de trabajo*.—Al objeto de evitar dudas en aquellos puestos de trabajo de carácter especial que existen o pueden ser creados en la Empresa, de acuerdo con la facultad de organización práctica del trabajo que corresponde a la misma huyendo de la creación de nuevas categorías profesionales excesivamente rígidas, que podrían coartar las posibilidades de mejora de los productores que las ostentaran, se establecerá un catálogo de definiciones de dichos puestos de trabajo especiales, señalando para cada uno de la categoría profesional que, como mínimo, será asignada a los productores que pasen a ocuparlos.

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

#### CAPITULO IV

##### Régimen económico

Art. 21. *Política general*.—Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero que las condiciones efectivas de remuneración de un productor determinado o de un grupo de productores, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influidas e incluso determinadas por circunstancias de carácter histórico o excepcional, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad y rendimiento en su trabajo individual, por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni precedente para peticiones de carácter comparativo.

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

Art. 22. *Remuneración*.—La remuneración del personal queda establecida en la siguiente forma:

a) *Salario base* (artículo 4.º del Decreto 2380/1973, sobre ordenación del salario):

Las categorías profesionales quedan agrupadas en grupos salariales, que tienen atribuido el salario base mínimo que se deduce del anexo III. La asignación de una determinada categoría profesional significará para el productor el derecho a disfrutar como mínimo del salario correspondiente al del grupo

salarial en que esté incluida su categoría, según lo consignado en los artículos 18 y 19.

El salario base anual individual que tiene asignado cada trabajador queda incrementado con vigencia 1 de enero de 1979 en el 14,88 por 100, más la cantidad de 278.678 pesetas y el cual se abonará en quince pagas (doce mensualidades más tres pagas extraordinarias), todas ellas de la misma cuantía.

b) *Antigüedad* (apartado a) del artículo 5.º del Decreto 2380/1973, sobre ordenación del salario:

Los quinquenios y trienios acreditados individualmente en 31 de diciembre de 1978, se incrementarán en la cantidad de 2.138 pesetas anuales para el quinquenio y 1.282 pesetas anuales para el trienio, sea cual fuere la categoría y salario base del trabajador.

A partir de 1 de enero de 1979, todo el personal, sea cual fuera su categoría y salario base, devengará a partir del mes siguiente a la fecha de su cumplimiento, un trienio cuya cuantía será de 12.000 pesetas anuales.

Para la aplicación de dichos trienios se tendrá en consideración la última fecha en que se devengó alguna cantidad por concepto de antigüedad.

Como situación de transitoriedad entre el antiguo sistema de retribución de la antigüedad y lo pactado para el Convenio Colectivo de 1979, los vencimientos de quinquenios que hubieran podido corresponder por el anterior sistema en 1979 y 1980, se devengarán a razón de 2/3 del valor trienio pactado.

El importe anual de la antigüedad se abonará en la misma forma especificada para el salario base.

c) *Complemento salarial* (apartado c) del artículo 5.º del Decreto 2380/1973 sobre ordenación del salario:

Se suprime dicho concepto retributivo, sumándose el importe del mismo al salario base, de acuerdo con lo expresado en el apartado a) de este mismo artículo.

d) *Prima congelada* (apartado c) del artículo 5.º del Decreto 2380/1973 sobre ordenación del salario:

La prima congelada resultante de la aplicación del Convenio Colectivo 1974/1975, se recogerá como concepto aparte en el recibo de salarios y podrá ser absorbida total o parcialmente en el salario base y/o en la retribución complementaria, en los casos de aumentos por cambio de categoría o aumento salarial por cualquier motivo, excepto los de carácter general, definidos en los apartados a) y b) del presente artículo.

La cantidad que pueda existir por este concepto se abonará en doce mensualidades.

e) *Retribución complementaria* (apartado a) del artículo 5.º del Decreto 2380/1973, sobre ordenación del salario:

Los valores acreditados en 31 de diciembre de 1978 se incrementarán en un 9,80 por 100.

Las percepciones de carácter fijo a que puede tener derecho o puedan ser asignadas a cada productor a título individual que excedan de su salario base propio, tendrán la consideración de retribución complementaria, sin que la Empresa asuma ninguna obligación de carácter colectivo respecto a la misma.

En el supuesto de existir tal retribución complementaria, podrá ser absorbida total o parcialmente en el salario base en los casos de aumento de los mismos por cambio de categoría por cualquier razón, pero no en los casos de aumento del salario base con carácter general definido en el apartado a) del presente artículo, ni tampoco en los casos de vencimientos individuales de antigüedad. La cantidad que pueda existir por este concepto se abonará en doce mensualidades.

Art. 23. *Gratificaciones extraordinarias y participación en resultados favorables* (apartado d) del artículo 5.º del Decreto 2380/1973, sobre ordenación del salario:

Las cuatro gratificaciones extraordinarias de marzo, julio, septiembre y diciembre, así como las participaciones en resultados favorables de enero y mayo que hasta la fecha se venían satisfaciendo, a partir de la entrada en vigor de los efectos económicos del presente Convenio Colectivo quedan fijadas en tres pagas igual cada una al importe de una mensualidad y se calculará de acuerdo con el salario base mensual incrementado con la antigüedad que proceda, las cuales se harán efectivas el 1 de enero, 1 de julio y 1 de diciembre.

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

Por consiguiente, al cesar al servicio de la Empresa, únicamente procederá liquidar la parte proporcional de la gratificación correspondiente, en el supuesto de que la baja tenga lugar en los meses de enero, julio y/o diciembre. Sin embargo, a los ingresados antes del 1 de enero de 1966, salvo en Sevilla, en que la fecha establecida será la de primero de julio de 1969, en caso de causar baja en la Empresa, se les liquidarán las partes proporcionales correspondientes a las gratificaciones extraordinarias y participación en resultados favorables que correspondiese, de acuerdo con la nueva modalidad citada.

Art. 24. *Pluses* (apartado b) del artículo 5.º del Decreto 2380/1973, sobre ordenación del salario:

Son pluses las cantidades que puedan asignarse a los trabajadores que ocupen determinados puestos de trabajo o ejerzan determinadas tareas, por razón de los requerimientos específicos de la función o de las circunstancias de tiempo y lugar en que se desarrolle. Salvo los expresamente determinados por disposiciones legales, el establecimiento o anulación de pluses es facultad de la Empresa, previa información, consulta y diálogo con la representación de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

Tendrá la cuantía por día trabajado señalada en el anexo IV, cualquiera que sea la categoría del productor, la cual incluye la compensación por aquellas posibles fiestas que puedan concederse esporádicamente por circunstancias especiales, así como la eventual indemnización a que pudiera haber lugar en los casos de imposibilidad de disfrutar el período de descanso previsto en los casos de trabajo en jornada continuada.

b) *Plus de turno rotativo laborable*: Afectará a todo el personal que ocupe puestos de trabajo a desempeñar en turnos alternantes de mañana, tarde y noche, sin comprender días festivos, siempre que en cómputo anual y en una organización sistemática de los ciclos equivalente para todo el personal afectado, resulte necesario que cada trabajador deba realizar turno de noche más de veinticinco días al año. Tendrá la cuantía por día trabajado señalada en el anexo IV, cualquiera que sea la categoría del trabajador, compensando de manera análoga al plus de turno rotativo regular las posibles fiestas esporádicas y descansos durante la jornada.

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

c) *Plus de conducción y mantenimiento de vehículos*: El personal perteneciente a los escalafones de personal profesional de oficio y especialistas, así como los operarios-inspectores de utilización, contramaestres, e inspectores de la rama técnico-comercial que realicen funciones de inspección de instalaciones con emisión y firma de certificados, que por condiciones de contratación o acuerdo posterior expreso o tácito, además de efectuar su trabajo habitual conduzcan vehículos de la Empresa en los itinerarios prefijados por el mando y al mismo tiempo sea responsable de su conservación y mantenimiento, tendrá derecho a la percepción de este plus, en la cuantía señalada en el anexo IV, por cada día trabajado, en los puestos que requieran la posibilidad de simultaneidad del trabajo habitual con el de conducción, conservación y mantenimiento de vehículos. Podrá ser suspendida la percepción de este plus por el plazo máximo de quince días, a criterio del mando, en los casos de notoria falta de limpieza del vehículo, averías mecánicas reiteradas debidas al deficiente uso o frecuentes transgresiones del Código de Circulación.

Queda exceptuado de la percepción de dicho plus aquel personal cuya función habitual es la de conducción, conservación o mantenimiento de vehículos.

La negativa a conducir vehículos en los casos que se vengá haciendo por costumbre, y en consecuencia a la percepción

del plus, sólo será aceptada en aquellos casos en que se aleguen motivos o circunstancias suficientes, tales como retirada de carnet de conducción por autoridad competente, prescripción médica, o por razones individuales, distintas de la cuantía del plus, que deberán ser analizadas por la representación de la Empresa y de los trabajadores.

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

e) **Plus de nocturnidad:** Los valores que regirán durante 1979 para retribuir el plus de nocturnidad serán los regulados en el anexo V.

Dicho plus lo percibirán aquellos trabajadores que trabajen entre las veintidós horas y las seis horas. En el caso de no trabajarse la jornada nocturna completa, dicho plus se abonará en proporción a las horas efectivamente trabajadas durante dicho periodo.

Estarán excluidos de este plus todos los trabajos habitualmente realizados en jornada diurna, que hubieran de realizarse obligatoriamente en este periodo nocturno por concurrir circunstancias de fuerza mayor, por cuanto en éstos casos las horas extraordinarias ya se perciben con el recargo especial establecido por la vigente legislación.

Art. 25. **Trabajo fuera de jornada a precio convenido.**—Como modalidad alternativa de remuneración de las actividades que, por razones coyunturales o derivadas de la organización práctica del trabajo, deban o puedan realizarse fuera de la jornada laboral, previo acuerdo entre la Empresa y sus trabajadores, se establece el sistema de remuneración a precio convenido fuera de jornada.

A través de este sistema, la Empresa compensará la labor desarrollada según el número de operaciones o tareas realizadas correctamente por los productores, fuera de la jornada laboral, con independencia del tiempo invertido en las mismas y de la categoría profesional del productor. Como condición general previa para ejercitar trabajos convenidos bajo este régimen, se requerirá que el trabajador haya alcanzado un rendimiento normal dentro de su jornada laboral, entendiéndose por tal el que está establecido o pueda establecerse en lo sucesivo mediante las técnicas científicas de medida de trabajo, sea en forma de rendimiento (100 por 100) sea en forma de cupos o cuotas. A los trabajadores que estén percibiendo cantidades en concepto de prima congelada, podrá serles exigido alcanzar en su jornada normal el superior rendimiento a que corresponda dicha prima congelada para tener derecho a participar en la ejecución de trabajo convenido.

Durante la vigencia del presente Convenio, la representación de los trabajadores y de la Empresa podrá estudiar y acordar, en su caso, nuevas definiciones, procedimientos y valoraciones de modalidades de trabajo convenido, cuyos acuerdos se incorporarán en el próximo Convenio.

Los valores vigentes en 1978, para las modalidades de trabajo convenido reguladas a continuación, se incrementarán en un 14 por 100.

Quedan establecidas dentro de este régimen las siguientes condiciones:

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

**Cierre y cobro:** A los efectos del cómputo de los cupos establecidos, sólo se computarán como operaciones completas las de cierre o cobro efectivo. Los avisos se computarán como media operación a efectos de cupo, aunque se abonarán como operación completa a efectos de trabajo convenido, en el caso de que tenga como resultado el cobro en oficina dentro del propio mes.

**Operaciones de utilización o red:** El valor de cada operación realizada fuera de jornada en régimen de trabajo convenido se determinará de acuerdo con el sistema regulado hasta la fecha.

**Colaboraciones:** Se entiende bajo este concepto la realización de operaciones y tareas propias de una unidad de trabajo, en circunstancias de necesidad o de trabajos no habituales de la unidad de referencia, por personal no adscrito a la misma, pero que por sus condiciones personales y capacidad accede a efectuarlas una vez finalizada la jornada laboral en propia unidad.

En estos casos se compensará económicamente la labor realizada por trabajo convenido en el servicio de destino, y con total independencia de la categoría laboral del productor que preste su colaboración.

Art. 26. **Horas extraordinarias.**—Los valores que regirán durante 1979 para retribuir las horas extraordinarias serán los regulados en el anexo VI.

Se establece expresamente la prohibición de abonar como horas extras aquellas que no hayan sido efectivamente trabajadas, debiendo aplicarse estrictamente esta condición en los casos en que, siendo procedente la percepción de dieta por comida, se interrumpa el trabajo durante la misma, en todos los casos será preceptivo antes de realizar horas extraordinarias que las mismas hayan sido autorizadas por la línea de mando correspondiente.

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

Art. 27. **Diets (apartado a) del artículo 3.º del Decreto 2380/1973, sobre ordenación del salario.**—Las dietas tendrán la consideración legal de gasto suplido.

a) **Dieta por desayuno:** Se tendrá derecho a ella cuando la entrada al trabajo, en jornada de mañana, tenga lugar dos o más horas antes de la normal, o cuando la jornada de noche se prolongue dos o más horas después de la normal de salida, con la salvedad prevista en el párrafo 2.º de la dieta de comida.

b) **Dieta por comida:** Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue dos o más horas después de lo establecido. También se devengará cuando por necesidades del servicio en los casos de jornada continuada, sólo se concede una hora para comer a partir del momento de finalización de la jornada normal de mañana y antes del inicio de la extraordinaria de tarde. Asimismo se devengará cuando se inicie la jornada de cuatro o más horas antes de la normal de entrada.

También se percibirá la dieta de comida, cuando por emergencia o por no haberse realizado la sustitución por el turno entrante, deba trabajarse la jornada de mañana, después de haber realizado el turno de noche como jornada normal de trabajo.

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

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

Por otra parte, en los casos de desplazamiento con pernocta regulados en las normas interiores números 138 y 139/75, la compensación «otros gastos» que no requiere justificación queda establecida en las cuantías asimismo señaladas en el anexo IV.

Art. 28. **Impuesto sobre la renta de las personas físicas.**—En virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 2789/1978, de fecha 1 de diciembre de 1978, por el que se regulan las retenciones y fraccionamiento del pago del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, a partir de 1 de enero de 1979 las retribuciones del personal se abonarán de acuerdo con lo siguiente:

A las retribuciones acreditadas por cada empleado en 31 de diciembre de 1978, se les adicionará la cantidad que hasta la fecha satisfacía la Empresa en concepto del desaparecido Impuesto sobre el Rendimiento del Trabajo Personal, y por tanto a partir de 1 de enero de 1979 tendrán la consideración de brutas anuales y a las mismas se les aplicará la retención del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto anteriormente referenciado.

Art. 29. **Cotización a la Seguridad Social.**—De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente, la cotización a la Seguridad Social se efectuará con arreglo a las bases establecidas en la misma.

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

Categorías profesionales	Grupo asimilación
<b>Personal técnico, jurídico y sanitario:</b>	
Jefe superior ... ..	1
Jefe de División ... ..	1

Categorías profesionales	Grupo asimilación
Jefe de Departamento	1
Jefe de Grupo Técnico	1
Jefe Técnico	1
Técnico superior	1
Promotor Técnico-Comercial	2
Perito Inspector	2
Subjefe Técnico	3
Técnico Especialista de primera	3
Contramaestre principal	3
Técnico Especialista de segunda	4
Inspector de primera	4
Delineante de primera	4
Contramaestre	4
Inspector de segunda	4
Delineante de segunda	4
Auxiliar Técnico de primera	7
Calcador	7
Auxiliar Técnico de segunda	7
<b>Personal administrativo:</b>	
Jefe superior	1
Jefe de División	1
Jefe de Departamento	1
Jefe de Grupo Administrativo	1
Jefe de Negociado	3
Subjefe de Negociado	3
Oficial primero	5
Oficial segundo	5
Auxiliar	7
Meritorio dieciséis-dieciséis años	11
Meritorio catorce-quince años	12
<b>Personal profesional de oficio:</b>	
Capataz	4
Oficial primero	8
Oficial segundo	8
Oficial tercero	9
Aprendiz dieciséis-dieciocho años	11
Aprendiz catorce-quince años	12
<b>Personal especialista práctico:</b>	
Capataz	4
Especialista de primera	8
Especialista de segunda	9
Auxiliar E. P.	9
<b>Personal auxiliar y subalterno:</b>	
Encargado	6
Inspector A. S.	6
Oficial Subalterno	6
Lector-Cobrador	6
Cobrador	6
Lector especial	6
Subalterno de primera	6
Vigilante	6
Ordenanza	6
Mozo	6
Botones dieciséis-dieciséis años	11
Botones catorce-quince años	12

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

Art. 30. Régimen de ascensos de categoría.—El régimen de ascenso que se establece en el presente Convenio Colectivo responde a la necesidad de cobertura de plazas que exija el desarrollo de la organización, y se fundamenta en el principio básico de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional y el de su idoneidad al puesto de trabajo en que las desarrolla. Tales exigencias tienen especial significación en las categorías y puestos de mando por la confianza que requiere la gestión que tienen delegada y por la responsabilidad que supone la supervisión y administración de los recursos que se les asignan.

Para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional superior desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece, con carácter general, un periodo de prueba en la nueva categoría igual al que correspondería a un trabajador de nuevo ingreso. En el supuesto de que el trabajador no supere el periodo de prueba señalado, quedará con su anterior categoría profesional y retribución, volviendo a su anterior puesto de trabajo si no estuviese ocupado, o, en otro caso, adscrito al puesto disponible lo más afín posible al que venía desempeñando con anterioridad.

Sobre estos principios, y como procedimiento más adecuado a la realidad de la Empresa, se establece el siguiente régimen de modalidades para ascensos de categoría:

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

- Personal técnico: T-5, T-6, T-7, T-8.
- Personal administrativo: A-6, A-7, A-8, A-9.

En los puestos correspondientes al grupo salarial T-5 y A-6, antes de procederse a la libre designación, la Empresa anunciará la plaza correspondiente.

b) Para las categorías incluidas en los grupos salariales que a continuación se relacionan, los accesos a las mismas se realizarán cuando exista vacante y mediante concurso, al objeto de otorgar mayores oportunidades al personal de la Compañía.

- Personal técnico: T-3, T-4.
- Personal administrativo: A-5.
- Personal de oficio: P.O.-5.
- Personal espec. práctico: E. P.-4.
- Personal auxiliar subalterno: A. S.-5.

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

- Personal administrativo: A-1 (Meritorio).
- Personal auxiliar subalterno: A.S.-1 (Botones).
- Personal profesional de oficio: P.O.-1 (Aprendiz) siempre que el interesado haya completado su formación profesional a juicio de la Empresa.

d) Para el personal comprendido en los grupos salariales que a continuación se relacionan, el ascenso se realizará por concurso-oposición, asegurándose anualmente un número de plazas equivalente al 20 por 100 de la plantilla de trabajadores adscritos a la categoría de origen.

Del número de plazas correspondientes a la aplicación del porcentaje del 20 por 100, se deducirá el número de plazas que, por aplicación de los ascensos automáticos por antigüedad, puedan producirse de acuerdo con lo regulado en el Convenio Colectivo de 1977 a 1978. Para el ascenso por antigüedad en las condiciones reguladas, solamente regirá para el personal ingresado en la Compañía con anterioridad al 31 de diciembre de 1978.

**Personal técnico:**

- Auxiliar técnico de segunda a Auxiliar técnico de primera.
- Calcador a Delineante de segunda.
- Delineante de segunda a Delineante de primera.
- Inspector de segunda a Inspector de primera.
- Auxiliar técnico de primera a Técnico especialista de segunda.

**Personal administrativo:**

- Oficial segundo a Oficial primero.

**Personal profesional de oficio:**

- Oficial segundo a Oficial primero.

**Personal especialista y peonaje:**

- Auxiliar E.P. a Especialista de segunda.
- Especialista de segunda a Especialista de primera.

**Personal auxiliar y subalterno:**

- Mozo a Subalterno de primera.
- Subalterno de 1.ª Ordenanza Vigilante a Oficial subalterno.

Los ascensos que, por razón del régimen previsto en este apartado, puedan producirse, no implicarán necesariamente la obligación por parte de la Empresa de asignarle nuevas funciones o trasladarle de puesto de trabajo, y cuando éstos se realicen por antigüedad no estarán sujetos al periodo de prueba regulado en el párrafo segundo del presente artículo.

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

Art. 31. Normativas para los concursos-oposición.—Se establece la siguiente normativa:

Primera.—Las plazas se anunciarán mediante aviso al personal, estableciendo:

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

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

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

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

e) Las fechas aproximadas de realización de las pruebas.

f) Los períodos de entrenamiento, adaptación y prueba.

Segunda.—Una vez publicado el anuncio, se constituirá el Tribunal calificador del concurso, compuesto por un Presidente, nombrado por la Empresa, y dos Vocales, uno en representación del personal y que será designado por la representación de los trabajadores de la Comisión de Formación y Promoción y otro designado por la representación de la Dirección en la citada Comisión. Actuará de Secretario, sin voto, el titular de Contratación y Empleo.

Serán funciones del Tribunal:

a) Aplicar, corregir y puntuar las pruebas, y determinar el nivel mínimo de exigencia para superarlas. En la ponderación total habrá de tenerse en cuenta el factor antigüedad.

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

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

Tercera.—Si para la misma plaza se produjesen vacantes en el plazo de veinticuatro meses siguientes al de una convocatoria resuelta por concurso-oposición, podrán cubrirse las mismas con los concursantes que, habiendo superado la puntuación mínima exigida, no hubieran obtenido plaza en éste.

Cuarta.—Si no se presentasen aspirantes, o en el caso de haberlos, no reuniesen las condiciones de admisión exigidas, no superasen las pruebas de suficiencia o no sobrepasasen la puntuación mínima exigida, la Empresa podrá cubrir libremente la plaza sin otro requisito.

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

Art. 32. *Porcentajes de plantilla.*—Como modalidad más práctica y por considerarla una condición más beneficiosa para el personal en relación con la vigente Ordenanza de Trabajo, se establece la estructuración de plantilla de los escalafones que se indican:

#### Personal administrativo:

Las categorías comprendidas en los grupos salariales A-4 y A-5 (Oficial primero y Subjefe de Negociado) reunirán, como mínimo, el 31 por 100 de los empleados pertenecientes al escalafón administrativo, excluidos los meritorios.

La categoría a que se refiere el grupo salarial A-2 (Auxiliar) reunirá como máximo el 34 por 100 de dicho escalafón.

#### Personal profesional de oficio:

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

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

Art. 33. *Cambio de funciones.*—Al objeto de no limitar las posibilidades de promoción y ascenso de categoría del personal, ni coartar su idónea adecuación al puesto de trabajo al que esté adscrito, el personal afectado podrá, previas las acciones de formación, entrenamiento, o readaptación profesional oportunas, ser cambiado de categoría e incluido en el escalafón, y grupo salarial que corresponda por sus nuevas funciones, efectuándose la redistribución de su anualidad—excluidos los conceptos variables—de tal forma que se ajuste a la nueva situación sin perjuicio económico para el productor, previo mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa, en los términos pactados entre ambas partes. También en este sentido se reconocen como causas suficientes para el cambio de un trabajador de un puesto a otro, las siguientes:

1.ª Necesidades derivadas de la organización del trabajo, del desarrollo de las aptitudes y capacidades individuales, y del mejor aprovechamiento de los recursos humanos, en términos de adecuar las cargas de trabajo y las dotaciones de plantillas de las distintas unidades de la Compañía mediante el cambio de funciones.

2.ª Disminución de la aptitud para el desempeño de un puesto.

En el apartado 1 se estará a lo establecido en el primer párrafo de este artículo, y en el apartado 2, a lo dispuesto legalmente.

Art. 34. *Promoción.* Las vías ordinarias de promoción seguirán la línea determinada por las categorías profesionales definidas en el presente Convenio dentro de cada escalafón y rama. Serán consideradas también vías normales de promoción, aunque representen cambio de escalafón, las que a continuación se detallan:

— De Botones (A.S.) a Auxiliar administrativo (A-1) o Auxiliar técnico de segunda (T-1).

— De Lector Especial o Lector-Cobrador (A.S.-4) a Inspector de segunda o de primera (T-2 o T-3).

— De Inspector de Cobro y Lectura (A.S.-5) a Inspector de primera (T-3).

— De Capataz P.O. a Contraamaestre (T-3).

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

Art. 35. *Formación profesional.*—La Empresa continuará e incrementará la realización de cursos de formación profesional con la finalidad de atender tanto a las necesidades de preparación de su personal en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo que exijan la evolución y desarrollo de la Compañía, como de facilitar la promoción individual.

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

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

Art. 36. *Comisión de Formación y Promoción.*—Se establece una Comisión integrada por ocho miembros, designados cuatro por la Dirección y cuatro por la representación de los trabajadores, la cual, con carácter decisorio, tendrá como misión estudiar y programar los cursos y planes de formación a que se alude en los artículos 31 y 35, así como en lo referente a los programas, temarios y cuestionarios básicos a utilizar en los concursos-oposición, velando por la existencia de todo ello con la antelación suficiente para prever las necesidades de la Empresa, y por la idoneidad, nivel y adecuación de los mismos.

La presidencia de la Comisión se efectuará por orden rotativo en cada sesión y el Secretario será elegido en la primera reunión de la Comisión de Formación y Promoción.

Se establece, a la vez, una Subcomisión de Control y Gobierno de los fondos destinados a la formación cultural de todos los trabajadores de la Empresa, constituida por los cuatro miembros integrantes de la Comisión de Formación y Promoción designados por la representación de los trabajadores. Esta Subcomisión dará cuenta de sus resoluciones a la Comisión designada por la Dirección, la cual tendrá el cometido de decidir el carácter de formación cultural o profesional en cada caso.

En las mismas condiciones que figuran en los párrafos anteriores, en la Delegación de Sevilla se establecerá una Comisión integrada por cuatro miembros, dos designados por la Dirección y dos por la representación de los trabajadores.

## CAPITULO VI

### Previsión y asistencia social

Art. 37. *Ayuda a pensionistas.*—La ayuda o complemento que vienen percibiendo los pensionistas del Mutualismo Laboral procedentes de la Empresa por los conceptos de jubilación reglamentaria, invalidez, viudedad, orfandad absoluta o por prestación en favor de familiares, queda establecida en la cantidad anual de 100.970 pesetas, que se distribuirá en doce mensualidades más dos pagas extras de la misma cuantía, a percibir en los meses de julio y diciembre.

Seguirán excluidos de la ayuda de referencia los pensionistas por jubilación o viudedad a quienes efecte el régimen de complementos establecidos en los artículos siguientes del Convenio.

Art. 38. *Jubilación normal.*—El régimen de jubilación y viudedad es el establecido en las condiciones reglamentarias por el Régimen General de la Seguridad Social.

Al objeto de mejorar los ingresos del personal que voluntariamente se acoja en lo sucesivo de una manera normal a los beneficios de jubilación a partir de la edad de sesenta y cinco años, la Empresa establece, mientras no se legisle sobre el

particular, una subvención o complemento vitalicio inversamente proporcional a la edad, correspondiendo el mayor porcentaje a la edad de sesenta y cinco años.

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

- a) El salario base.
- b) La antigüedad.
- c) Las gratificaciones de enero, julio y diciembre.
- d) El complemento salarial, siempre que la jubilación se produzca dentro de los seis meses siguientes después de cumplir los sesenta y cinco años de edad.
- e) La retribución complementaria que establece el apartado correspondiente al artículo 22 de este Convenio.

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

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

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

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

Al objeto de garantizar el complemento de jubilación, la Empresa seguirá facultada para concertar seguros complementarios a favor de los interesados, en las condiciones convenidas.

Art. 39. *Jubilación anticipada.*—Podrán acogerse a los beneficios de la jubilación anticipada aquellos productores que se encuentren al mismo tiempo, en cuanto a edad y antigüedad efectiva en la Empresa, en alguna de las siguientes situaciones:

- 60 años: 34 años de antigüedad.
- 61 años: 33 años de antigüedad.
- 62 años: 31 años de antigüedad.
- 63 años: 25 años de antigüedad.
- 64 años: Sin límite de antigüedad.

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

Para el personal que se halle trabajando a turno rotativo regular, y lleve trabajando en dicho régimen un periodo no inferior a veinticinco años, también se le concederán los beneficios de la jubilación anticipada a partir de los sesenta años de edad.

En ambos casos se les aplicarán los beneficios de jubilación regulados en el artículo anterior para los sesenta y cinco años de edad, previa aceptación de los interesados y siempre que concurran en los mismos las condiciones establecidas para esta prestación en el Régimen General de la Seguridad Social.

En los casos de jubilación anticipada regulados en el presente artículo, el complemento que perciben en la fecha de jubilación se incrementará en su día con los aumentos generales que, estando en activo, les hubieran correspondido por Convenio Colectivo, entendiéndose por aumentos generales aquellos que supongan una variación del valor asignado al salario base que afecte a todos los grupos salariales, quedando estabilizado a partir de los sesenta y cinco años de edad.

Art. 40. *Viudedad.*—El régimen normal de viudedad es el derivado de las condiciones establecidas por el Régimen General de la Seguridad Social.

La Empresa complementará las pensiones de viudedad de las esposas de los productores en activo y jubilados que fallezcan a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, y mientras no contraigan nuevas nupcias, en la cuantía necesaria para alcanzar el 50 por 100 de la última anualidad acreditada por el causante y reconocida por la Compañía, conforme a las reglas de los artículos 38 y 39.

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

Al objeto de garantizar el complemento de viudedad, la Empresa seguirá facultada para concertar seguros complemen-

tarios a favor de los interesados, en las condiciones convenidas.

Art. 41. *Garantías de complemento de pensión.* A los pensionistas afectados por cualquiera de los artículos precedentes de este capítulo, se les garantiza un complemento a cargo de la Empresa que sumado a las prestaciones satisfechas por el Régimen General de la Seguridad Social, alcancen las percepciones mínimas siguientes:

- Jubilación e invalidez: 273.000 pesetas/año.
- Viudedad u orfandad absoluta: 218.400 pesetas/año.

Para el conjunto de las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social, en su cuantía anual, se tomarán como valor de referencia las conocidas en 31 de marzo de cada año.

Art. 42. *Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.* A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se establece un complemento de pensión a cargo de la Empresa que, sumando a las prestaciones que el causante de las mismas perciba del Régimen de la Seguridad Social, totalicen el 100 por 100 del salario base, antigüedad y retribución complementaria que correspondan al productor afectado como si estuviera en activo, estabilizándose el complemento a cargo de la Empresa a partir de los sesenta y cinco años de edad.

Art. 43. *Servicio militar.*—Al personal que cause baja temporal para cumplir sus obligaciones militares y no le sean de aplicación las condiciones previstas en el párrafo siguiente, le será abonada durante el tiempo de servicio militar la cantidad de 5.750 pesetas mensuales, que quedará en suspenso en los periodos de tiempo mínimo de quince días, en que las obligaciones militares permitan al trabajador asistir a sus tareas durante toda o parte de la jornada establecida por la Empresa, percibiendo el salario correspondiente.

Cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes, el personal tendrá derecho a percibir la cantidad del salario real que se indica en cada uno de los casos.

- Empleado casado y sin hijos: 50 por 100 del salario real.
- Empleado casado y con un hijo: 75 por 100 del salario real, y dicha cantidad se incrementará en un 10 por 100 más por cada familiar adicional a su cargo, sin que en ningún caso supere el 100 por 100 del salario real.

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

Art. 44. *Remuneración en casos especiales.*—En el caso de baja con parte oficial por incapacidad laboral transitoria, maternidad o accidente de trabajo, la Empresa completará las percepciones establecidas por los vigentes regimenes de Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base, antigüedad, retribución complementaria y prima congelada que corresponda al productor afectado.

Art. 45. *Excedencia.*—Todo empleado con una antigüedad en la Empresa al menos de dos años, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de cinco años.

Dicha situación se reconocerá para terminación o ampliación de estudios o por causas familiares y en ningún caso la misma será compatible para ejercer actividades profesionales relacionadas con las actividades propias de la Compañía.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo a la Empresa.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto y la petición de reingreso habrá de formularse con la antelación mínima que a continuación se detalla antes de finalizar la misma, y el reingreso como máximo se producirá en el tiempo que se indica, asignándose al empleado la primera plaza que exista de su categoría o de otra inferior si así le conviniese.

Preaviso antes de la finalización	Periodo máximo
Tres meses .....	Seis meses.
Dos meses .....	Ocho meses.
Un mes .....	Diez meses.

Art. 46. *Diligencia profesional.*—Es política de la Compañía la defensa del buen hacer y diligencia del personal a su servicio, en el desempeño de sus funciones, salvo que estas circunstancias notoriamente no concurran.

De acuerdo con tales principios, la Empresa asumirá la defensa de sus empleados en los procedimientos civiles y penales que pudieran incoarse contra ellos por hechos realizados dentro de la jornada laboral y en el lícito ejercicio de las funciones que les estén encomendadas, asegurando la cobertura de las indemnizaciones pecuniarias y las fianzas de carácter civil o penal que pudieran corresponder.

De no concurrir dichas circunstancias, la Empresa se reserva el ejercicio de las acciones legales que en cada caso correspondan.

Art. 47. *Mujer trabajadora*.—Los derechos regulados en los apartados 4.º y 5.º del artículo 25 de la Ley de Relaciones Laborales serán de aplicación indistintamente del estado civil de la trabajadora.

Los periodos de treinta minutos regulados en el artículo 25, apartado 5.º de la Ley de Relaciones Laborales, podrán aplicarse al inicio y final de la jornada, salvo en aquellos casos en que la interesada solicite la acumulación de los mismos al principio o final de la jornada laboral.

Art. 48. *Fondo social*.—Se constituye un fondo social dotado con la cantidad de 13.000.000 de pesetas, al objeto de subvencionar aquellas acciones de carácter social, cultural o recreativo que hasta la fecha se desarrollaban a través del Fondo Auxilios Extraordinarios, Grupo de Empresa, Formación Cultural, Ayuda por Estudios, las cuales serán administradas por la representación de los trabajadores, de acuerdo con los Reglamentos que para cada una de las actividades se establezcan y que deberán negociarse con la representación de la Empresa.

Se establece que el 55,75 por 100 del montante a repartir de este fondo estará destinado a la ayuda por estudios que se distribuirá por número de hijos, bajo las normas que se establezcan entre los representantes de Barcelona y Sevilla. El resto del montante, 44,25 por 100 del fondo social, se distribuirá, para 1979, bajo el siguiente reparto:

Barcelona: 80,35 por 100.  
Sevilla: 19,65 por 100.

Las Comisiones de Barcelona y Sevilla deberán presentar a la Dirección un presupuesto acorde con las dotaciones asignadas, periodificadas de acuerdo con las previsiones de gasto, al objeto de poder retirar de Tesorería, con la firma del representante del personal designado para tal fin y el de la Empresa, la cantidad que corresponda al período de liquidación de acuerdo con la previsión realizada.

Art. 49. *Seguro de vida colectivo*.—Continuará en vigor el seguro de vida colectivo implantado en favor del personal de la Empresa que solicite su inscripción en el mismo.

El capital asegurado está en relación con la retribución anual fija asignada, y del importe de las primas, la Empresa satisface la totalidad de la correspondiente a las primeras 300.000 pesetas de capital y del resto el personal asegurado contribuye con 0,65 pesetas mensuales por cada 1.000 pesetas de capital que exceda de las primeras 300.000 pesetas, completando la Empresa el resto.

Art. 50. *Suministro de gas*.—Los productores de plantilla de la Empresa que tengan suministro de gas continuarán disfrutando del precio actual de 0,25 pesetas metro cúbico de gas de 4.200 kilocalorías o su equivalente cuando el gas suministrado sea de diferente poder calorífico.

Art. 51. *Créditos viviendas*.—El importe total avalado por la Compañía no podrá exceder de 14.000.000 de pesetas anuales, pudiendo incrementarse dicha cifra anual por el remanente de las cantidades no utilizadas en ejercicios anteriores, pero sin sobrepasar en ningún momento la cantidad global de 60.000.000 de pesetas, correspondiendo de las citadas cantidades el 88 por 100 a Barcelona y el 12 por 100 a Sevilla.

La Empresa contribuirá en dos puntos al tipo de interés que deba abonar el productor por dicho crédito, la cuantía máxima del crédito será la que determine la Entidad financiera y en ningún caso podrá sobrepasar la cantidad de 1.000.000 de pesetas.

La finalidad de dichos créditos será para que el personal pueda afrontar los gastos de adquisición de su primera vivienda y en consecuencia no podrán ser destinados a la adquisición de segunda residencia.

La adjudicación de dichos créditos correrá a cargo de la Comisión que designe la representación de los trabajadores.

Art. 52. *Interpretación*.—Las dudas que puedan surgir en la interpretación o ejecución de las cláusulas de este Convenio serán resueltas por una Comisión Mixta, que se constituirá por tres representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores de Barcelona y uno de Sevilla, bajo la Presidencia que reglamentariamente proceda.

## CAPITULO VII

### Reforma escalafón

Art. 53. *Normas generales de aplicación*.—Con objeto de emprender la reforma del escalafón y simplificar los actuales niveles de retribución de los trabajadores y como consecuencia de las modificaciones introducidas en la estructura de los conceptos retributivos regulada en los artículos 22, apartado b); 24, apartado e), y 28, se acuerda establecer un plan de dos años consistente en:

Primera etapa. (Aplicación 1.º de julio de 1979.)

Suprimir el nivel salarial más bajo existente en cada grupo salarial y que, con referencia a la tabla de anualidades regulada en el anexo III, todo el personal que resultase con una anualidad sin antigüedad inferior a la determinada en el ane-

xo VII, pasará a percibir la misma, absorbiéndose en este caso la prima congelada y/o retribución complementaria en la misma cuantía en cómputo anual, en caso de existir.

Segunda etapa. (Aplicación 1.º de enero de 1980.)

Tomando como base los principios establecidos en el párrafo 1.º del presente artículo, referente a la modificación de la estructura salarial, la actuación para dicho año sería la siguiente:

a) Integrar las categorías de los diferentes escalafones en los siguientes grupos salariales:

Grupo salarial	Categorías
1	Jefe de División.
2	Jefe de departamento técnico. Jefe de departamento administrativo.
3	Jefe de grupo técnico. Jefe de grupo administrativo.
4	Promotor técnico-comercial. Técnico superior. Jefe técnico. Jefe de negociado.
5	Perito-Inspector. Contraatastre principal. Subjefe técnico. Técnico especialista de primera.
6	Delimitante de primera. Inspector de primera. Contraatastre. Técnico especialista de segunda. Subjefe de negociado. Capataz P. O. Inspector de cobro y lectura. Encargado.
7	Auxiliar técnico de primera. Delineante de segunda. Inspector de segunda. Oficial primero administrativo. Oficial primero P. O. Capataz E. P. Lector especial. Cobrador. Lector-Cobrador. Oficial subalterno.
8	Auxiliar técnico de segunda. Calculador. Oficial segundo administrativo. Oficial segundo P. O. Especialista práctico de primera.
9	Auxiliar administrativo. Oficial tercero P. O. Especialista práctico de segunda. Ordenanza. Vigilante.
10	Subalterno de primera. Auxiliar E. P. Mozo.
11	Meritorio. Aprendiz P. O. Botones.

b) Se igualarían las diferentes anualidades mínimas sin antigüedad, correspondientes a las categorías de los grupos anteriormente reseñados, de forma que la retribución mínima anual sea equivalente a la mínima más elevada de las categorías integradas en cada grupo salarial, absorbiéndose en esta operación la prima congelada y/o retribución complementaria en la misma cuantía en cómputo anual, en caso de existir.

c) La efectividad de la propuesta para 1980 queda supeditada a que la aplicación de la misma no vulnere ninguno de los preceptos legales que en el momento de su aplicación se encuentran en vigencia, tanto lo que se refiere a negociación colectiva como a crecimiento de masa salarial.

d) Una vez aplicada la totalidad de la reforma del escalafón, se estudiará la posible reconsideración en cuanto al contenido e incidencia de las categorías profesionales correspondientes a la escala administrativa, incluidas entre los grupos salariales 4 y 6.

Igualmente, llegado este punto, se estudiarán las características profesionales y contenido de puestos de la función administrativa en nuestras zonas de distribución territorial.

## CAPITULO VIII

### Acción sindical en la Empresa

Art. 54. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la Empresa*.—El ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la Empresa corresponderá a:

- a) Los Comités de Empresa y Delegados de Personal.
- b) Las Secciones Sindicales.
- c) Asamblea de trabajadores.

**Art. 55. Comités de Empresa y Delegados de Personal.—**

1. Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.

2. Serán funciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal las siguientes:

**a) De representación:**

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

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

**b) De información:**

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

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

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

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

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

Trimestralmente sobre la evolución en la realización de horas extras.

Anualmente sobre el número de ascensos regulados en el apartado d) del artículo 30 del vigente Convenio.

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

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

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

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

En el establecimiento de nuevos servicios en régimen de turno rotativo regular, de acuerdo con lo previsto en el artículo 13.

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

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

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

Creación y anulación de categorías de acuerdo con lo previsto en el artículo 18.

Establecimiento o anulación de pluses de acuerdo con lo previsto en el artículo 23.

Traslados originados por necesidades del servicio.

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

**d) De participación:**

Colaborarán con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas sean conducentes a establecer unas relaciones de trabajo efectivas y eficaces, así como en la corrección de los abusos que por ambas partes pudieran producirse en la observancia de las normas laborales, en particular en cuanto se refiere a cumplimiento de medidas destinadas a mantener la armonía laboral y la productividad en la Empresa.

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

Los Comités de Empresa deberán designar a los representantes que deberán participar en los órganos que a continuación se relacionan:

- Comité de Seguridad e Higiene.
- Comisión de Formación y Promoción.
- Comisiones y Subcomisiones de Fondo Social.
- Tribunales de concurso-oposición.

**e) De vigilancia:**

Ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

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

3. Para el ejercicio de las funciones que han quedado detalladas en el número anterior, cada miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal dispondrá de cuarenta horas mensuales como máximo, excluyéndose de dicho tiempo el de reunión a instancia de la Empresa, así como las reuniones previamente concertadas con la misma y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial y de una licencia anual no retribuida de hasta quince días naturales de duración.

Los representantes del personal de las Delegaciones de Manresa, Vilanova i la Geltrú y Mataró y en concepto de los desplazamientos que puedan precisar para el ejercicio de su función representativa, el número de horas regulado en el párrafo anterior se incrementará en un 10 por 100.

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

4. Para los centros de Barcelona (Central y fábrica Barceloneta) y Sevilla, se facilitará un local permanente, para que los Comités y Delegados de Personal puedan ejercitar el derecho de reunión que les es propio. Dicho local estará dispuesto para funcionar tanto en las horas de trabajo, como fuera de ellas, prefiriéndose como horas hábiles totales las comprendidas entre las siete horas y las veinte horas.

5. Al objeto de que los Comités de Empresa y Delegados de Personal puedan ejercitar el derecho que les asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición tantos tabloneros de anuncios como naves, talleres o plantas existan en cada Centro de trabajo.

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

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

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

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

**Art. 56. Secciones Sindicales.—**1. Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, los afiliados a un mismo Sindicato legalmente constituido y que acredite una afiliación mínima del 10 por 100 de la plantilla en la provincia correspondiente podrán constituir la correspondiente Sección Sindical.

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

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

Son funciones de las Secciones Sindicales las siguientes:

a) Fijar en los tabloneros de anuncios para información sindical todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general, cualquier documento del Sindicato.

b) Recaudar en los locales de la Empresa y fuera de las horas de trabajo, las cuotas sindicales de sus afiliados.

c) Difundir toda clase de avisos, comunicaciones y publicaciones de su Sindicato en los locales de la Empresa antes o después de las horas de trabajo.

e) Presentar sus candidatos en las elecciones a representantes del personal.

f) Convocar a los trabajadores a todo tipo de reuniones fuera de las horas de trabajo.

4. Los Comités de Empresa de las respectivas provincias distribuirán el número de horas totales que se asignan a los Delegados Sindicales, mediante el reparto correspondiente a

las Centrales que acrediten lo previsto en el punto 1 y comunicando a la Empresa los titulares de las mismas.

Barcelona (provincia) 60 horas.  
Sevilla 20 horas.

4.1. Los Delegados Sindicales tendrán derecho a una licencia anual no retribuida de hasta quince días para atender a sus funciones representativas.

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

Art. 57. *Garantías sindicales.*—1. Ningún trabajador que ostente cualquier representación de las reguladas en los artículos anteriores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

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

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

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

Art. 58. *Derecho de asamblea.*—Los trabajadores de cada centro de trabajo tendrán el derecho de reunirse en Asamblea, la cual podrá ser convocada por los representantes del personal, o por un número de trabajadores no inferior al 20 por 100 de la plantilla.

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

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

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

c) Se establecen doce horas anuales, a razón de una hora por mes, y en caso de no ser utilizadas, acumulable dentro del mismo año, retribuidas y en horas de trabajo, por asambleas, las cuales procurarán celebrarse al inicio o final de jornada y con la duración habitual máxima de una hora, salvo en los periodos de negociación del Convenio Colectivo, que podrán tener una duración superior, pero manteniéndose el principio establecido en el apartado a).

d) Para la celebración de asambleas fuera de la jornada laboral, será de aplicación lo previsto en los apartados a) y b) del presente artículo.

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

## CAPITULO IX

### Revisión semestral

Art. 59. *Revisión semestral.*—La aplicación de una eventual revisión semestral estará supeditada a la aplicación y desarrollo de los criterios establecidos en el artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, sobre políticas de renta y empleo.

## CAPITULO X

### Seguridad e higiene

Art. 60. *Comité de Seguridad e Higiene.*—Serán competencia del Comité de Seguridad e Higiene, con independencia de las que tenga atribuidas de acuerdo con la legislación vigente, las siguientes:

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

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

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

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

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

El Secretario de Comité será elegido por los miembros del mismo.

## ANEXO I

### Jornada continuada

Primero: El horario de trabajo para el personal administrativo y técnico de oficinas, en régimen de jornada continuada de lunes a sábado de 6,40 horas, a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, realizarán el siguiente horario de trabajo:

— De 1 de enero a 30 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre

De 8,00 a 15,00 horas, de lunes a sábado.

— De 1 de julio a 15 de septiembre:

De 8,00 horas a 14,40 horas, de lunes a viernes.

Segundo: Para el personal que su horario de trabajo se iniciaba con anterioridad al señalado anteriormente, pero también en régimen de jornada continuada de 6,40 horas de lunes a sábado, a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo el horario quedará establecido como sigue:

— De 1 de enero a 30 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre:

La prolongación de jornada hasta completar las siete horas se realizará al final de la misma.

En los casos de alternancia, la jornada de siete horas se realizará de manera que, en la jornada de mañana, la prolongación se efectuará al final de la misma y el inicio de la jornada de tarde coincidirá con el final de la mañana y se prolongará hasta completar la jornada de siete horas.

— Para el período comprendido entre el 1 de julio y 15 de septiembre:

Será el mismo que rige en esta fecha, pero de lunes a viernes.

Tercero: A los efectos de cómputo de días laborables, los sábados comprendidos durante el período de 1 de julio y 15 de septiembre no tendrán dicha consideración para el personal afecto a los pactos primero y segundo del presente acuerdo en función del cómputo de horas anuales.

Dadas las características del presente acuerdo se mantendrán las programaciones de vacaciones al objeto de poder atender en cada momento las exigencias del servicio.

Cuarto: A los efectos de simplificar el cálculo de horas extraordinarias, se mantendrá la cifra de jornada de 2.080 horas anuales para todo el personal.

Quinto: Los pactos establecidos en el apartado primero, segundo y tercero, en cuanto a su aplicación, tendrán las excepciones que a continuación se exponen, en base a mantener el principio de atención indispensable a las solicitudes de nuestros servicios generados por nuestros abonados y público en general, durante los sábados que se especifican en el apartado tercero.

### Excepciones:

Durante los sábados hábiles comprendidos entre el 1 de julio y 15 de septiembre, deberán atenderse los puestos de trabajo que a continuación se relacionan con los empleados que en cada caso se indican.

Barcelona	Personas
Caja .....	2
Telefonistas .....	1
Portería Puerta del Angel .....	1
Portería Córcega (1) .....	1
Ordenanzas .....	2
Mant. y servicio Barna (2) .....	1
Expogás Puerta del Angel .....	1
Atención abonados .....	6
Recaudación .....	9
Patrimonio (Conductor vehículos) .....	1

(1) En caso de acogerse al horario de «C. G. E.» las Empresas «Centrisa» y «Cegás», no se cubriría este puesto, cerrando el edificio de Córcega.

(2) La cobertura será entre el personal electricista-lampista.

Las agencias de Horta, Sants y San Andrés durante dicho período permanecerán cerradas los sábados.

**Territorial:****Bajo Llobregat:**

— Hospitalet: Cerrado los sábados comprendidos entre el 1 de julio y el 31 de agosto. Abierto los sábados entre el 1 y el 15 de septiembre con la atención de tres personas.  
— Viladecans, Sant Feliu y Prat: Estas agencias cerrarán todos los sábados entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

**Penedés:**

— Vilanova i la Geltrú: Cerrado todos los sábados entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.  
— Sitges: Durante el periodo de 1 de julio y el 15 de septiembre, estará abierto los martes, jueves y sábados, con la atención de una persona.

**Vallés:**

— Sabadell y Terrassa: Cerrado los sábados entre el 1 de julio y el 31 de agosto; abierto los sábados entre el 1 y el 15 de septiembre con la atención de dos personas en cada oficina.  
— Cerdanyola, Sant Cugat, Rubí y Ciudad Badía: Cerrado los sábados del periodo 1 de julio al 15 de septiembre.  
— Manresa: Cerrado los sábados entre 1 de julio y 15 de septiembre.

**Maresme:**

— Badalona y Mataró: Cerrado los sábados entre 1 de julio y 31 de agosto; abierto entre el 1 y el 15 de septiembre con la atención de dos personas por oficina.  
— Premiá, Vilasar, Santa Coloma y el Masnou: Cerrado todos los sábados entre 1 de julio a 15 de septiembre.

**Sevilla:**

— El presente acuerdo regirá también para la delegación de Sevilla. La línea de supervisión y la representación de los trabajadores determinarán los servicios que deban atenderse y el número de empleados precisos durante los sábados hábiles comprendidos entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

Los empleados que deban cubrir los sábados entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, dicho día lo podrán disfrutar dentro de la semana siguiente, y en el supuesto que esto no fuera posible por exigencias del servicio, se podrán acumular a los periodos de vacaciones reglamentarias.

Sexto: Dicho acuerdo surtirá efectos a partir del próximo 1 de enero de 1979, y en consecuencia se comunicará al personal por mediación del aviso correspondiente, y que se adjunta al presente documento como anexo 1.

Asimismo se tramitarán ante la autoridad laboral los cuadros horarios, que reflejen el horario pactado.

Séptimo: En virtud de lo pactado en la revisión del Convenio Colectivo aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 3 de agosto de 1978, el presente acuerdo se incorporará al próximo Convenio Colectivo.

Octavo: Dado que no existe experiencia y práctica en cuanto a la determinación de excepciones, de manifestarse la necesidad de incrementar la dotación numérica o cualitativa del personal de servicio en sábados durante los periodos señalados, se producirán las modificaciones de la plantilla adscrita que se consideren imprescindibles para la atención del servicio y el orden interno previa información razonada y justificada a los representantes del personal. Igualmente podrán considerarse aquellas modificaciones que pueda proponer la representación del personal siempre que las mismas no contravengan lo dispuesto en el apartado quinto del presente acuerdo.

Noveno: Por parte de la Empresa se facilita el que a petición de los trabajadores, por sus delegados, y a través de la línea, se negocien por bloques funcionales acuerdos que posibiliten la aplicación de la jornada conveniente para sus intereses y los del servicio.

**ANEXO II****Jornada partida****1. Horario.****1.1. Jornada de mañana:**

La hora de entrada podrá realizarse entre las 8,00 horas y las 9,00 de la mañana, y en ningún caso, salvo causa justificada, con posterioridad a la citada hora.

Es obligada la presencia del personal adscrito a dicho horario en sus respectivos puestos de trabajo o ejerciendo funciones que son propias del mismo en el lugar que corresponda entre las 9,00 horas y las 13,00 horas.

**1.2. Jornada de tarde:**

Es obligada la presencia del personal en sus respectivos puestos de trabajo o ejerciendo funciones que son propias del

mismo en el lugar que corresponda entre las 15,00 horas y las 17,00 horas, debiéndose prolongar en los casos que sea precisa dicha hora de finalización hasta completar la jornada diaria de ocho horas, así como el tiempo preciso para obtener la recuperación regulada en el punto 3.

**1.3. Interrupción:**

El periodo de interrupción para comida y descanso se efectuará entre las 13,00 horas y las 15,00 horas, no siendo posible la duración del mismo inferior a cuarenta y cinco minutos ni superior a dos horas (2 h.).

**2. Horario de verano (de 1 de julio al 15 de septiembre):**

El personal que se halle en régimen de jornada partida tendrá derecho a la realización de la jornada continuada de 8,00 horas, a 14,40 horas, de lunes a viernes, durante el periodo de referencia, compensándose el déficit de horas de trabajo mediante su recuperación durante el resto del año, en el que se realiza la jornada partida.

**3. Recuperación.**

De acuerdo con lo previsto en el punto 2, el déficit de horas que se produce en el horario de verano deberá recuperarse de acuerdo con lo siguiente:

3.1. Por prolongación de la jornada partida, en régimen de autoadministración, durante el periodo comprendido entre el 16 de septiembre y el 30 de junio.

No tendrán consideración de recuperación los tiempos siguientes:

— Los registrados con anterioridad a las 8,00 horas.  
— Los registrados en el periodo de interrupción inferiores a las 0,45 horas previstos en el punto 1.3, dado que dicho periodo tiene la consideración de mínimo obligado.

3.2. En aquellos casos en que la Empresa establezca con carácter formal turnos rotativos de guardia en sábado durante todo el año, se aplicará a la compensación del déficit de horas trabajadas en verano el cómputo de horas correspondientes a los sábados de guardia realizados por las personas incluidas en tales turnos.

3.3. En ningún caso, salvo que las partes así lo acordasen, se podrá obligar a realizar trabajos extraordinarios fuera del límite máximo de la jornada de ocho horas, a cuenta de las horas de recuperación, dado que las mismas son de libre administración y, en consecuencia, la ejecución de dichos trabajos deberá realizarse en régimen de horas extraordinarias, siempre y cuando existan a través de la línea autorizaciones pertinentes.

3.4. Asimismo el régimen de autoadministración de las horas de recuperación se aplicará de manera que en ningún caso se pueda prolongar más de dos horas la jornada de ocho horas diarias.

3.5. Cuando por necesidades de trabajo deban realizarse viajes fuera del ámbito de la provincia de Barcelona de uno o más días de duración, y en los casos en que el inicio y final del viaje tengan una ausencia total del centro de trabajo propio se computarán para cada día, nueve horas de trabajo efectivo.

3.6. Las horas de exceso en el cómputo global de la recuperación, en ningún momento tendrán la consideración de horas extraordinarias.

**4. Adscripción al horario.**

La concesión del régimen de jornada partida regulada en la presente norma al personal que, a la entrada en vigor de la misma no estuviese afectado por la misma, se efectuará en aquellos casos en que a criterio de la Dirección sea posible concedérsele de acuerdo con las necesidades del servicio, sea a título individual, sea por todo el servicio a petición de la mayoría absoluta del personal afectado al mismo.

4.1. La persona interesada en realizar el horario regulado en la presente norma deberá solicitarlo por escrito.

4.2. La línea de mando estudiará la petición de acuerdo con los criterios enunciados anteriormente y determinará la conveniencia del cambio.

En caso negativo lo comunicará al solicitante, exponiéndole las razones que determinan la decisión.

**5. Compensación comidas.**

5.1. Tendrá derecho a percibir la compensación por comida el empleado que interrumpa su jornada entre las 0,45 horas y 1,15 horas en el periodo de comida y descanso previstos en el apartado 1.3 de las presentes intrucciones.

5.2. El abono de dicha compensación se efectuará a través de la nómina, igual que los demás conceptos variables, y su importe será equivalente al 50 por 100 del valor económico establecido en cada momento para la dieta por comida.

**ANEXO III**

Tabla de anualidades mínimas (Ref. artículo 22)

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

Grupo salarial	Anualidad sin antigüedad (15 pagas)	Trienio anual (15 pagas)
T.1	688.445	12.000
T.2	715.726	12.000
T.3	735.250	12.000
T.4	768.982	12.000
T.5	806.031	12.000
T.6	879.261	12.000
T.7	966.890	12.000
T.8	1.199.345	12.000
A.1	560.093	12.000
A.2	657.151	12.000
A.3	696.201	12.000
A.4	720.616	12.000
A.5	742.580	12.000
A.6	796.276	12.000
A.7	830.447	12.000
A.8	966.890	12.000
A.9	1.199.345	12.000
P.O.1 Hasta 17 años	660.093	12.000
P.O.1 Hasta 18 años	583.348	12.000
P.O.2	657.151	12.000
P.O.3	696.201	12.000
P.O.4	710.847	12.000
P.O.5	735.250	12.000
E.P.1	598.577	12.000
E.P.2	659.591	12.000
E.P.3	681.555	12.000
E.P.4	710.847	12.000
A.S.1	560.093	12.000
A.S.2	627.857	12.000
A.S.3	666.908	12.000
A.S.4	691.321	12.000
A.S.5	710.847	12.000

**ANEXO IV**

Pesetas

**Pluses:**

Turno rotativo regular	380
Turno rotativo laborable	107
Conducción y mantenimiento de vehículos	130
Dedicación comercial	7.625

**Dietas:**

Desayuno	125
Comida o cena	469

**Compensación otros gastos:**

Personal que no percibe horas extras ni dietas	662
Personal que percibe horas extras y dietas	438

**ANEXO V**

**Plus de nocturnidad**

Grupo salarial	Categorías	Valor plus de nocturnidad
T.8	Jefe de división.	437
T.7 A.8	Jefe de departamento técnico. Jefe de departamento administrativo.	437
T.6 A.7	Jefe de grupo técnico. Jefe de grupo administrativo.	405
T.5	Promotor técnico-comercial. Técnico superior. Jefe técnico.	378
A.6	Jefe de negociado.	

Grupo salarial	Categorías	Valor plus de nocturnidad
T.4	Perito Inspector. Contra maestre principal. Subjefe técnico. Técnico especialista de primera.	364
T.3	Delineante de primera. Inspector de primera. Contra maestre. Técnico especialista de segunda.	351
A.5 P.O.5 A.S.5	Subjefe de negociado. Capataz P. O. Inspector de cobro y lectura. Encargado.	
T.2	Auxiliar técnico de primera. Delineante de segunda. Inspector de segunda.	345
A.4 P.O.4 E.P.4 A.S.4	Oficial primero administrativo. Oficial primero P. O. Capataz E. P. Lector especial. Cobrador. Lector-Cobrador. Oficial subalterno.	
T.1	Auxiliar técnico de segunda. Calcador.	337
A.3 P.O.3 E.P.3	Oficial segundo administrativo. Oficial segundo P. O. Especialista práctico de primera	
A.2 P.O.2 E.P.2 A.S.3	Auxiliar administrativo. Oficial tercero P. O. Especialista práctico de segundo. Ordenanza. Vigilante. Subalterno de primera.	323
E.P.1 A.S.2	Auxiliar E. P. Mozo.	302
A.1 P.O.1 A.S.1	Meritorio. Aprendiz P. O. Botones.	

**ANEXO VI**

**Horas extraordinarias**

Grupo salarial	Categorías	De 6 horas a 22 horas	De 22 horas a 6 horas
T.8	Jefe división.	730	849
T.7 A.8	Jefe departamento técnico. Jefe departamento administrativo.	730	849
T.6 A.7	Jefe de grupo técnico. Jefe de grupo administrativo.	570	667
T.5	Promotor técnico-comercial. Técnico superior. Jefe técnico.	473	553
A.6	Jefe negociado.		
T.4	Perito Inspector. Contra maestre principal. Subjefe técnico. Técnico especialista primera.	428	502
T.3	Delineante de primera. Inspector de primera. Contra maestre. Técnico especialista de segunda.	378	445
A.5 P.O.5 A.S.5	Subjefe negociado. Capataz P. O. Inspector cobro y lectura. Encargado.		
T.2	Auxiliar técnico de primera. Delineante de segunda. Inspector de segunda.	359	420
A.4 P.O.4 E.P.4 A.S.4	Oficial primero administrativo. Oficial primero P. O. Capataz E. P. Lector especial.		

Grupo salarial	Categorías	De 6 horas a 22 horas	De 22 horas a 6 horas
	Cobrador. Lector-Cobrador. Oficial subalterno.		
T.1	Auxiliar técnico de segunda. Calcador.	325	380
A.3	Oficial segundo administrativo.		
P.O.3 E.P.3	Oficial segundo P. O. Especialista práctico primera.		
A.2 P.O.2 E.P.2 A.S.3	Auxiliar administrativo. Oficial tercero P. O. Especialista práctico segunda. Ordenanza. Vigilante. Subalterno de primera.	296	345
E.P.1 A.S.2	Auxiliar E. P. Moza.	268	319
A.1 P.O.1 A.S.1	Meritorio. Aprendiz P. O. Botones.		

## ANEXO VII

Tabla de anualidades mínimas (Ref. artículo 53)  
(Reforma del escalafón)

Grupo salarial	Anualidad sin antigüedad (15 pagas)	Trienio anual (15 pagas)
T.1	694.914	12.000
T.2	732.104	12.000
T.3	760.001	12.000
T.4	776.273	12.000
T.5	827.412	12.000
T.6	908.772	12.000
T.7	1.024.998	12.000
T.8	1.327.185	12.000
A.1	565.342	12.000
A.2	667.026	12.000
A.3	704.217	12.000
A.4	736.760	12.000
A.5	766.981	12.000
A.6	813.463	12.000
A.7	850.863	12.000
A.8	1.024.998	12.000
A.9	1.327.185	12.000
P.O.1 Hasta 17 años	565.342	12.000
P.O.1 Hasta 18 años	588.819	12.000
P.O.2	667.026	12.000
P.O.3	704.217	12.000
P.O.4	727.458	12.000
P.O.5	750.708	12.000
E.P.1	613.554	12.000
E.P.2	669.349	12.000
E.P.3	690.268	12.000
E.P.4	722.811	12.000
A.S.1	565.342	12.000
A.S.2	639.129	12.000
A.S.3	676.318	12.000
A.S.4	699.571	12.000
A.S.5	727.458	12.000

## APENDICE I

## Definición de categorías (Art. 19)

## I. Personal técnico

Se considerará como tal el que realiza una función relacionada directamente con la producción, transporte, dirección, dirección de áreas fundamentales de la Empresa, sean de carácter y que requieren la aplicación de conocimientos superiores a los exigidos a los profesionales de oficio.

## a) Rama de mando.

Jefes superiores.—Son aquellos que ejercen, de manera permanente y con responsabilidad directa, las funciones de alta dirección en áreas fundamentales de la Empresa, sean de carácter

teritorial muy extenso o funcional amplio con gran diversidad de técnicas y actividades. También podrán clasificarse en esta categoría aquellos que por su elevado grado de conocimiento o experiencia en amplitud de materias ejerzan funciones de estudio y asesoramiento en los más altos niveles, con plena responsabilidad en sus dictámenes o propuestas.

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

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

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

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

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

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

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

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

## b) Rama Técnica de Organización, Jurídica y Sanitaria

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### c) Rama Técnico-Comercial.

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

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

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

Se podrá asignar esta categoría a otro personal técnico que, a juicio de la Empresa, reúna los méritos apropiados para ello. Inspectores de primera.—Son los que tienen a su cargo:

- La inspección de las instalaciones de utilización de gas, resolviendo las reclamaciones que formulen los abonados.
- Los trámites y gestiones cerca de los consumidores para la contratación de suministros y venta, realización de nuevas instalaciones o modificación de las existentes.

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

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

#### d) Rama Delineación.

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

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

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

#### e) Rama Técnico-Profesional.

Contramaestre principal.—Son los que asumen la jefatura de los Contramaestres.

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

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

### II. Personal administrativo

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

Jefes superiores.—Son aquellos que ejercen de manera permanente y con responsabilidad directa las funciones de alta dirección de áreas fundamentales de la Empresa, sean de carácter territorial muy extenso o funcional amplio con gran diversidad de técnicas y actividades. También podrán clasificarse

en esta categoría aquellos que, por su elevado grado de conocimientos o experiencia en amplitud de materias, ejerzan funciones de estudio y asesoramiento en los más altos niveles, con plena responsabilidad en sus dictámenes o propuestas.

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

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

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

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

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

Se podrá asignar esta categoría a otro personal administrativo que, a juicio de la Empresa, reúna los méritos apropiados para ello. Tendrán derecho a ser clasificados en esta categoría aquellos en quienes concurren las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Profesores mercantiles contratados como tales.

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

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

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

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

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

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

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

Auxiliares.—Son los que, con la capacidad necesaria, colaboran con los oficiales en los trabajos de menor importancia que se les encomienden.

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

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

### III. Personal profesional de oficio

Comprende el personal obrero que asume las funciones siguientes:

De Oficios clásicos.—Ajustadores, Caldereros, Soldadores, Torneros, Cerrajeros, Verificadores, Hojalateros, Lampistas, Moldeadores de función, Broncistas, Electricistas, Relojeros, Albañiles, Carpinteros, Pintores, Jardineros, Encuadernadores,

Mecánicos-Conductores, Fontaneros, Bomberos, Guarnicioneros, Aparatistas, etc.

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

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

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

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

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

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

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

#### IV. Personal especialista

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

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

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

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

Fogoneros, Horneros, Gasistas, Operadores y Maquinistas de Primera, Encargados de Central.

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

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

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

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

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

También se incluirán en la misma aquellos en quienes concurren las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para las categorías de peón y Personal femenino de limpieza.

#### V. Personal Auxiliar y Subalterno

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

##### a) Rama Auxiliar.

Inspectores de cobro y lectura (C. L.).—Son aquellos trabajadores que realizan el control y comprobación del servicio exterior de cobro y de lectura y que además tienen a su cuidado el cobro y gestión de los recibos especiales o de índole deli-

cada, pudiendo asimismo ostentar la Jefatura de Cobradores y Lectores de la Empresa.

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

Lectores especiales.—Son lo que cuidan de las tomas de lecturas de los contadores de gas, registrándolas en los libros y fichas de lectura y libretas de los abonados, pudiendo además efectuar el asiento de las lecturas en los documentos de facturación. Tendrán obligación expresa de recoger y transmitir cuantas anomalías e incidencias se les indiquen u observen en el domicilio de los abonados, dando cuenta de las mismas a sus Jefes inmediatos, entregando diariamente el resumen de su labor. Asimismo cuidarán de transmitir e informar a los abonados sobre todas las cuestiones que se susciten y en especial sobre aquellas para las que expresamente sean requeridos por sus Jefes.

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

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

##### b) Rama Subalterna.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### APENDICE II

##### Definición de puestos de trabajo (Art. 20)

Técnico Operador.—Es el puesto de trabajo desempeñado por operarios a turno regular que, con pleno conocimiento y responsabilidad y bajo las órdenes de sus Jefes, cuida de la vigilancia, funcionamiento, conservación, reparación y engrase de las instalaciones de producción o emisión, así como del registro y control de todos sus dispositivos, debiendo confeccionar los partes previstos. En ausencia de sus superiores, quedan como responsables de todas las instalaciones de la fábrica.

Categoría mínima: Técnico Especialista de segunda (escalafón Técnico).

**Inspector de Reseguimiento.**—Es el puesto de trabajo ocupado por aquellos productores que, poseyendo la capacidad suficiente y reuniendo los conocimientos teórico-prácticos necesarios para la realización de su cometido, cuidan de la cumplimentación con el equipo a sus órdenes, de los planes de trabajo establecidos para el reseguimiento de las redes de alta, media y baja presión, en todo el ámbito de la Empresa.

**Categoría mínima:** Técnico especialista de segunda (escalafón Técnico).

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

**Categoría mínima:** Inspector de segunda (escalafón Técnico).

**Operador instalaciones fábricas.**—Es el puesto de trabajo ocupado por operarios a turno regular que colaboran con sus superiores para subsanar las posibles anomalías que puedan presentarse en el desarrollo de las actividades de fábrica, supliendo en las líneas de producción e instalaciones de emisión de fábricas, las bajas por cualquier motivo producidas en los puestos de Técnico-Operador, Operador compresores y Ayudante de Técnico-Operador, cuidando en cada caso de la correcta ejecución de las operaciones que tienen encomendadas.

**Categoría mínima:** Técnico Especialista de segunda (escalafón Técnico).

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

**Categoría mínima:** Oficial primera Administrativo.

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

**Operador Demag.**—Es el puesto de trabajo ocupado por operarios a turno regular que, bajo las órdenes del técnico operador, realizan la puesta en marcha, paro y regulación de los compresores, así como sus elementos y circuitos auxiliares, cuidando de la vigilancia y mantenimiento preventivo, confeccionando además todos los partes previstos. Asumirán la responsabilidad completa de la Sala de Compresión en ausencia del Técnico Operador.

**Categoría mínima:** Oficial primera P. O.

**Operador compresores «San Martín».**—Es el puesto de trabajo ocupado por operarios a turno regular que bajo las órdenes de sus superiores, son responsables de la vigilancia, funcionamiento, conservación y mantenimiento preventivo de las instalaciones de compresión, reguladores, extractores y contadores. Siguiendo las instrucciones de Dispatching regularán las presiones de emisión, debiendo confeccionar todos los partes previstos.

**Categoría mínima:** Oficial primera P. O.

**Ayudante de Técnico operador.**—Es el puesto de trabajo ocupado por operarios a turno regular que tienen la misión general de ayudar a los Técnicos Operadores en la puesta en marcha, conducción, paro, conservación y mantenimiento de las líneas de producción. Particularmente se encargan de la refrigeración y depuración de aguas, así como de calderas, bombas de agua y extractores, debiendo confeccionar los partes previstos. Con excepción de las fábricas de Barcelona, serán los responsables además del funcionamiento, regulación, conservación y engrase de los compresores de emisión.

**Categoría mínima:** Oficial de segunda P. O.

**Ayudante de operador Demag.**—Es el puesto de trabajo ocupado por productores a turno regular que bajo las órdenes del Técnico Operador y del Operador, cuidan del circuito de agua y refrigeración, limpieza de los compresores, atienden al teléfono y colaboran con el Técnico Operador y con el Operador en todas aquellas maniobras precisas para el buen funcionamiento de la instalación.

**Categoría mínima:** Especialista primera.

**Operador-Vigilante gasómetros esféricos.**—Es el puesto de trabajo ocupado por productores a turnos regular encargados de

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

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

**Categoría mínima:** Especialista primera.

**Inspector de Red.**—Es el puesto de trabajo ocupado por aquellos productores que, bajo la supervisión de sus superiores realizan la vigilancia de los trabajos efectuados por las diferentes Entidades y Servicios Públicos, al objeto de que no dañen a la red o instalaciones de la Empresa, cuidando de la correcta ejecución de las instrucciones señaladas, a los Encargados de obra y dando parte de las anomalías detectadas.

**Categoría mínima:** Capataz E. P.

19397

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Unión Eléctrica de Canarias, S. A.», y sus trabajadores.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Unión Eléctrica de Canarias, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 9 de junio de 1979 tuvo entrada en este Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Unión Eléctrica de Canarias, S. A.» (UNELCO), que fue suscrito el día 31 de mayo de 1979 por la representación de la Dirección de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

Resultando que del estudio económico realizado se vino en conocimiento de que el Convenio de referencia afecta a una Empresa de plantilla superior a 500 trabajadores, estando conforme con las directrices previstas en la normativa del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, siendo elevado a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que ha dado su conformidad en su reunión del día 20 de junio de 1979;

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro Directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose reconocido así mutuamente;

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, y en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación, con la advertencia prevista en los artículos 5.º, 3, y 10 del citado Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre;

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 «Unión Eléctrica de Canarias, S. A.» (UNELCO), suscrito el día 31 de mayo de 1979 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma, con 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 del Convenio, 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 homologatoria.

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

Madrid, 25 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.