

cepción de que sean salvadas por la Secretaría de los Centros.

22. A los alumnos que siguen estudios del Bachillerato a Distancia se les podrá conceder ayuda de libros u otro material escolar o la de desplazamiento.

23. Los alumnos que siendo becarios hayan interrumpido sus estudios por prestación del servicio militar o enfermedad grave, perdiendo la ayuda que tenían, y se reintegren en otro curso a sus estudios y soliciten ayuda, se les considerará a estos efectos como alumnos de renovación, siempre que justifiquen adecuadamente este extremo.

24. Los alumnos que siguen estudios en Centros docentes españoles en el extranjero podrán optar a las mismas ayudas que si siguieran estudios en España, en igualdad de condiciones que el resto de los alumnos españoles. Las solicitudes serán remitidas al Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante, acompañadas de una relación nominal de alumnos en el caso de no haberles dado la tramitación general.

25. El percibo de una ayuda individualizada a través del título de becario o bien de documento económico contable sólo podrá hacerse efectivo por el beneficiario o, en su defecto, el padre, madre o tutor. Las Cajas de Ahorro deberán cuidar del cumplimiento exacto de esta norma.

26. La justificación de los miembros computables de la familia se hará a través del Libro de Familia, que es requisito indispensable para entregarle la credencial de becario.

27. Los estudiantes solteros que aleguen vivir independientemente deberán justificar, antes de la entrega de la credencial de becario, su independencia familiar, económica y de residencia. En el caso de que no lo justifiquen, se les exigirá los datos económicos de sus padres, para ser valorados y revisados por las Comisiones Provinciales de Promoción Estudiantil.

28. En el caso de que no se haya presentado la solicitud debidamente sellada ante el Ayuntamiento o Tenencia de Alcaldía, los Servicios administrativos enviarán un duplicado de la diligencia que consta en la solicitud para conocimiento de los Organismos dependientes de la Administración Local.

29. La clasificación de los ingresos familiares en brutos y netos, según exige la solicitud, es requisito inexcusable para resolver la solicitud del alumno. Los Servicios administrativos podrán exigir cuantos documentos consideren necesarios a efectos de verificar las cifras de ingresos familiares declarados, incluso copia de la declaración del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

30. Los alumnos mayores de edad y cualquier ciudadano podrán conocer los datos académicos y económicos de cualquier alumno becario, siempre que faciliten los datos personales y lo soliciten por escrito ante la Delegación Provincial de Educación.

31. Los alumnos de Formación Profesional, Bachillerato y COU estarán afiliados al Seguro Escolar y los Centros deberán realizar la inscripción en el mismo a partir de su matriculación. La información sobre sus características podrán obtenerse en las Delegaciones Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad Social, además de en las Delegaciones Provinciales de Educación. Los Centros deberán anunciar en los tableros de anuncios las características del Seguro Escolar.

32. La autorización contenida en el artículo 8 del Régimen General de Ayudas al Estudio sobre presentación de solicitudes fuera de plazo tiene por vigencia hasta el 31 de diciembre de 1980.

33. En los Centros privados de Formación Profesional, cuando el alumno resida a más de diez kilómetros de la localidad donde radique el Centro y menos de treinta, se le podrá conceder ayuda de enseñanza, aunque haya solicitado la de transporte.

34. Cuando el padre del alumno haya fallecido en el año 1979, los ingresos económicos que se computarán serán los correspondientes a la pensión que corresponda a sus herederos.

35. Las reclamaciones que sean estimadas por las Comisiones Provinciales de Promoción Estudiantil deberán ser evaluadas económicamente y comunicado su montante económico al Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante y no se remitirán a los interesados hasta que éste facilite la constatación.

36. Los plazos fijados en la Orden ministerial de 9 de noviembre de 1979 sobre reclamaciones son de observancia estricta. No se admitirá reclamación alguna fuera de los plazos fijados en la misma.

37. Las ayudas para estudios religiosos ordinarios y superiores, objeto de anteriores convocatorias de estudios eclesiales, se incluyen en la convocatoria general y tendrán el tratamiento de la convocatoria general, publicada por Orden ministerial de la Presidencia del Gobierno de 29 de marzo de 1980.

38. La pérdida de la beca en virtud de expediente llevará consigo la obligación de devolver las cantidades percibidas, sin perjuicio de las responsabilidades de carácter judicial en que puedan incurrir el solicitante, padre, madre o responsable legal y las autoridades y funcionarios que hayan autenticado declaraciones falsas.

Lo que comunico a VV. SS. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a VV. SS.

Madrid, 19 de mayo de 1980.—El Presidente del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante, Juan Bértolo.

Sres. Secretario general del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante y Delegados provinciales del Ministerio de Educación.

## MINISTERIO DE TRABAJO

12405

RESOLUCIÓN de 13 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.», y su personal.

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

Resultando que con fecha 9 de mayo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.», que fue suscrito por la representación de la Dirección de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

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 y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

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

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.», suscrito entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

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, remitiéndose una copia para su depósito al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 13 de mayo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «CATALANA DE GAS Y ELECTRICIDAD, S. A.», 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 *Ambito territorial*.—Este Convenio Colectivo afecta a los Centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que desarrolle la actividad industrial de producción, transporte y distribución y venta de gas ciudad, gas natural o cualquier otro gas combustible, distribuido por canalización, la Empresa «Catalana de Gas y Electricidad, S. A.»

Art. 3.º *Ambito personal*.—El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal que integra la plantilla de esta Empresa con las particularidades expresadas en el artículo 19, para los empleados que ostenten las categorías de Jefe Superior y Jefe de División.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente 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 1980 y regirá hasta el 31 de diciembre de 1981, salvo los conceptos regulados en el artículo 62, que se estará a lo dispuesto en el citado artículo.

Este Convenio se prorrogará tácitamente de año en año si no se produjera denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la expiración del plazo normal de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

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 aquéllas no sean de inexcusable observancia y no afecten a derechos irrenunciables.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad del Convenio.*—Los pactos contenidos en el presente Convenio Colectivo 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, o 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 Colectivo 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 63, 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 de los trabajadores y de la Dirección el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que puedan conducir a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

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

Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa, la formación 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 encomiende, no podrá ser vejatorio o peyorativo, y de producirse dicha circunstancia se analizará de acuerdo con lo previsto en el apartado d) del artículo 57 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 imprevisto. 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, en base al acuerdo de fecha 23 de marzo de 1979.

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 cuando el número de abonados supere la cifra de tres mil. Todo ello se entenderá sin perjuicio de la facultad

permanente de contratación mercantil que corresponde a la Empresa en todas aquéllas 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 mejor considere para la organización del trabajo, como única 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 y, en consecuencia, para todos los puestos de trabajo sujetos a ese régimen especial la jornada efectiva de trabajo será de cuarenta horas semanales de promedio en cómputo plurisemanal, en base al acuerdo de turnos de fecha 23 de marzo de 1979.

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 una tolerancia de cinco minutos en la hora de entrada al trabajo, y los 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 los sustituya.

Las ausencias al trabajo, no reguladas en el artículo 37, apartado 3.º del Estatuto de los Trabajadores, 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 1991 y el cociente multiplicado por el tiempo efectivo no trabajado, aplicando al resultado obtenido el coeficiente 0,60.

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 laborables 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 laborables ininterrumpidos.

En todo caso, las vacaciones se disfrutará 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 períodos de vacaciones a las exigencias del servicio, cada unidad deberá confectionar antes del 1 de marzo el programa de vacaciones y colocarlo en un lugar visible para información del personal afectado.

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

Para Barcelona y su provincia.—Los determinados en el Calendario Laboral dictado por la Generalitat de Catalunya, así como aquéllos que con carácter local se determinen en cada municipio.

Además, también tendrá la consideración de festivos en 1980,

los siguientes días: 3 de abril (Jueves Santo), 5 de abril (Sábado Santo), 5 de junio (Corpus Christi), 23 de junio (puente).

Para Sevilla.—Los determinados en el Calendario Oficial dictado por la autoridad competente, así como aquellos que con carácter local se determinen en cada municipio.

Además también tendrá la consideración de festivos en 1980 los siguientes días: 5 de abril (Sábado Santo), 25 de abril (Feria), 28 de junio (Sábado), 26 de diciembre (San-Esteban).

En ambos casos, para 1981 la fecha de celebración de las cuatro festividades se establecerá de mutuo acuerdo en el momento de proceder a la revisión de los conceptos económicos del segundo año de vigencia del presente Convenio.

Art. 18. *Categorías del personal.*—La Empresa, como única responsable de la organización práctica del trabajo, podrá 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. *Personal directivo.*—Quedan incluidos en esta denominación los empleados de la Compañía que ostenten las categorías de Jefe Superior y Jefe de División.

A estos empleados les serán de aplicación todos los pactos establecidos en el Convenio Colectivo; a excepción de los aumentos generales de salarios regulados en el artículo 24. Al mismo les será de aplicación como régimen de garantía, el que a continuación se indica:

•El incremento mínimo anual, en valor absoluto, será igual al resultado de la tabla salarial para el Jefe de Departamento —Nivel A.—

Art. 20. *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:

Categoría	Grupo salarial
Jefe de Departamento	1
Jefe de Grupo Técnico	2
Jefe Técnico, Técnico superior y Promotor Técnico Comercial	3
Técnico Especialista de primera, Subjefe Técnico, Contramaestre principal y Perito Inspector	4
Técnico Especialista de segunda, Contramaestre, Inspector de primera y Delineante de primera	5
Inspector de segunda, Delineante de segunda y Auxiliar Técnico de primera	6
Calcedor y Auxiliar Técnico de segunda	7

II. Personal Jurídico y Sanitario.—A todos los efectos del presente Convenio Colectivo, el personal Jurídico y Sanitario quedará incorporado al escalafón del personal Técnico.

III. Personal Administrativo:

Categoría	Grupo salarial
Jefe de Departamento	1
Jefe de Grupo Administrativo	2
Jefe Administrativo	3
Subjefe Administrativo	4
Técnico Administrativo y Subjefe de Negociado	5
Oficial primero Administrativo	6
Oficial segundo Administrativo	7
Auxiliar Administrativo	8
Meritorio	10

La categoría de Subjefe de Negociado, incluida en las definiciones del presente Convenio, tendrá la consideración de categoría a extinguir.

Los empleados clasificados actualmente en la categoría de Subjefe de Negociado, que deseen ostentar la categoría de Técnico Administrativo, deberán solicitarlo por escrito a la Dirección de Relaciones Industriales, antes del 30 de junio de 1980.

IV. Personal Obrero A) profesional de oficio:

Categoría	Grupo salarial
Capataz P.O.	5
Oficial primera	6
Oficial segunda	7
Oficial tercera	8
Aprendiz	10

V. Personal Obrero B) Especialista:

Categoría	Grupo salarial
Capataz E.P.	6
Especialista primera	7
Especialista segunda	8
Auxiliar E.P.	9

VI. Personal Obrero, C) Peonaje.—A todos los efectos del presente Convenio Colectivo el personal de Peonaje quedará incorporado al escalafón del personal especialista.

VII. Personal Auxiliar y Subalterno:

Categoría	Grupo salarial
Inspector de Cobro y Lectura y Encargado	5
Oficial subalterno, Lector Cobrador, Cobrador y Lector especial	6
Subalterno primera	7
Subalterno	8
Mozo	9
Botones	10

Art. 21. *Definición de puestos de trabajo.*—Al objeto de evitar dudas en aquellos puestos de trabajo de carácter especial que existen o puedan ser creados en la Empresa, de acuerdo con la facultad de organización práctica del trabajo que corresponde a la misma, huyendo de la creación de nuevas categorías profesionales excesivamente rígidas que podrían coartar las posibilidades de mejora de los productores que las ostentaran, se establecerá un catálogo de definiciones de dichos puestos de trabajo especiales, señalando para cada uno la categoría profesional que, como mínimo, será asignada a los productores que pasen a ocuparlos.

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

CAPITULO IV

Régimen económico

Art. 22. *Política general.*—Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneración de un productor determinado o de un grupo de productores, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influenciadas 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 entenderán como aumentos generales aquellos que supongan una variación del salario base y antigüedad que afecten a todos los grupos salariales.

Art. 23. *Reforma del escalafón y Jefe Departamento A):*

a) La segunda etapa de la reforma del escalafón prevista en el artículo 53 del Convenio Colectivo de 1979, se aplica con vigencia de 1 de enero de 1980, resultando por ello la tabla salarial 2, que se incluye en el anexo III.

b) Pasarán a Jefe de Departamento A) de la tabla salarial 1, del anexo III todos los Jefes de Departamento cuyo salario base, más retribución complementaria acreditados en 31 de diciembre de 1979, sea igual o superior a la anualidad establecida para la misma en la tabla de anualidades mínimas citada anteriormente. Debe entenderse que al personal afectado por esta situación se le absorberá en el salario base la cantidad de retribución complementaria necesaria para alcanzar el citado nivel mínimo salarial, permaneciendo el resto excedente con la misma consideración de retribución complementaria.

Art. 24. *Remuneración.*—La remuneración del personal queda establecida en la siguiente forma:

a) Salario base (artículo 4.º Decreto 2380/1973, sobre ordenación del salario).—La asignación de una determinada categoría profesional significará para el productor el derecho a disfrutar del salario mínimo correspondiente al del grupo salarial en que esté incluida su categoría, según lo consignado en los artículos 18 y 20.

El salario base anual individual que tenga asignado cada trabajador, de acuerdo con la tabla salarial 2 del anexo III, queda incrementada en un 16 por 100 y el mismo se abonará en quince pagas, todas ellas de la misma cuantía (doce mensualidades más tres pagas extraordinarias).

b) Antigüedad (apartado a), artículo 5.º Decreto 2380/1973, sobre ordenación del salario).—Las cantidades acreditadas por este concepto en 31 de diciembre de 1979, si bien sean provi-

nentes del antiguo sistema o del actual de trienios, a partir del 1 de enero de 1980 se incrementarán en un 18 por 1090.

Sea cual fuere la categoría y salario base del empleado, los trienios se devengarán a partir del mes siguiente a la fecha de su cumplimiento, y su cuantía será de 13.920 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 el pactado en el Convenio Colectivo de 1979, los vencimientos de quinquenios que hubieran podido corresponder en 1980, se devengarán a razón de 2/3 del valor trienio pactado para 1980.

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

c) Prima congelada (apartado c), artículo 5.º, 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, definido en los apartados a) y b) del presente artículo.

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

A partir del 1 de octubre de 1980, fecha en que se llevará a efecto la segunda fase de la agrupación de niveles salariales regulada en el artículo 54, las cantidades que puedan subsistir en concepto de prima congelada después de aplicada dicha agrupación, se integrarán en el complemento estabilizado, quedando en consecuencia sin efecto lo regulado en el presente apartado.

d) Complemento estabilizado (apartado c), artículo 5.º, Decreto 2380/1973, sobre ordenación del salario.—Al personal que venía percibiendo en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo, los Pluses de Turno Rotativo Laborable, Conducción y Mantenimiento de Vehículos, Dedicación Comercial, se les asignará en valor anual, a partir del día 1 de junio de 1980, la cantidad teórica resultante de la aplicación de los días laborables que hubieran dado derecho a devengo de los pluses referenciados, durante el período comprendido entre el 1 de noviembre de 1979 y el 31 de mayo de 1980, ambos inclusive.

Para el personal adscrito al régimen de Guardias de Utilización, la determinación del valor teórico se efectuará en base al programa de realización de Guardias vigente entre el 1 de noviembre de 1979 y 31 de mayo de 1980.

Para obtener el valor anual, se multiplicará por 12 la cantidad promedio.

Este concepto se recogerá aparte en el recibo de salarios y podrá ser absorbido total o parcialmente en el salario base y/o retribución complementaria, en los casos de aumento por cambio de categoría o aumento salarial por cualquier motivo, excepto los de carácter general, regulados en los apartados a) y b) del presente artículo.

A los efectos de la agrupación de niveles salariales prevista en el artículo 54 del presente Convenio Colectivo, solamente se podrá absorber de este concepto un máximo del 50 por 100 de la cantidad anual que se asigne en virtud de lo pactado en el párrafo 1.º de este apartado.

La cantidad que pueda existir por este concepto se abonará en doce mensualidades, si bien para 1980 la fecha de inicio de devengo será en la mensualidad de junio del citado año.

e) Retribución complementaria (apartado a), artículo 5.º, Decreto 2380/1973, sobre ordenación del salario.—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. 25. *Gratificaciones extraordinarias y participación en resultados favorables* (apartado d), artículo 5.º, Decreto 2380/1973, sobre ordenación del salario.—Las tres gratificaciones extraordinarias previstas, se harán efectivas el 1 de enero, 1 de julio y 1 de diciembre, y su cuantía queda fijada para cada devengo en el importe de una mensualidad y se calculará de acuerdo con el salario base mensual incrementado en la antigüedad que proceda.

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

Por consiguiente, al cesar al servicio de la Empresa, únicamente procederá liquidar la parte proporcional de la gratificación correspondiente, en el supuesto de que la baja tenga lugar en los meses de enero, julio y/o diciembre. Sin embargo, al personal ingresado antes del 1 de enero de 1980, salvo en Sevilla en que la fecha establecida será la de 1 de julio de 1980, en caso de causar baja en la Empresa, se les liquidarán las partes proporcionales correspondientes a las gratificaciones extraordi-

narias y participación en resultados favorables que correspondiese de acuerdo con la nueva modalidad pactada.

Art. 26. *Pluses* (apartado b), artículo 5.º, Decreto 2380/1973, sobre ordenación del salario.—Son pluses las cantidades que puedan asignarse a los trabajadores que ocupen determinados puestos de trabajo o ejerzan determinadas tareas, por razón de los requerimientos específicos de la función o de las circunstancias de tiempo y lugar en que ésta 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 tiene 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 percibirá, por tanto, en los casos de no asistencia al trabajo, cualquiera que fuese la causa, con la única excepción de las vacaciones, en cuyo caso el plus correspondiente en proporción a los días de trabajo del año en que lo haya devengado será acumulado durante el año y satisfecho en la nómina de enero siguiente.

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

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

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

La Empresa, en uso de la facultad de organización del trabajo, podrá en casos excepcionales acomodar la consecutividad de los turnos a las necesidades temporales del servicio, 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.

Cualquiera que sea la categoría del productor, este plus se devengará por día trabajado y su cuantía será la señalada en el anexo IV, 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.

Al personal sujeto a este plus le será de aplicación lo previsto en el anexo VII.

b) Plus de nocturnidad.—Los valores que regirán durante 1980 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 período.

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

c) Plus de turno rotativo laborable.—Este plus quedará sin efecto el día 31 de mayo de 1980, y el personal afecto al régimen de trabajo de turno rotativo laborable, a partir del día 1 de junio del mismo año, pasará a desempeñar sus funciones en régimen de jornada continuada con alternancia de mañana y tarde.

El valor del plus referenciado, para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de mayo de 1980, será el regulado en el anexo IV.

Para el personal que venía percibiendo dicho plus al momento de la firma del Convenio, le será de aplicación lo previsto en el artículo 24, d), complemento estabilizado.

d) Plus de conducción y mantenimiento de vehículos.—Este plus quedará sin efecto el día 31 de mayo de 1980, y el personal que lo devengaba le será de aplicación lo previsto en el artículo 53, conducción de vehículos.

El valor del plus referenciado para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de mayo de 1980, será el regulado en el anexo IV.

Para el personal que venía percibiendo dicho plus al momento de la firma del Convenio, le será de aplicación lo previsto en el artículo 24, d), complemento estabilizado.

e) Plus de dedicación comercial.—Este plus quedará sin efecto el día 31 de mayo de 1980, y el personal con categoría comercial estará a lo previsto en el apéndice I, en cuanto a funciones y horario se refiere.

El valor del plus referenciado para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de mayo de 198 será el regulado en el anexo IV.

Para el personal que venía percibiendo dicho plus al momento de la firma del Convenio, le será de aplicación lo previsto en el artículo 24, d), complemento estabilizado.

**Art. 27. 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.

Los valores vigentes en 1979 para las modalidades de trabajo convenido reguladas a continuación se incrementarán en un 16 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 concluirla 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 finca iniciada.

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

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

**Art. 28. Horas extraordinarias.**—Los valores que regirán para retribuir las horas extraordinarias serán los pactados 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. 29. Dietas (apartado a), 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 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. 30. 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:

Categoría profesional	Grupo asimilación
<b>Personal Técnico, Jurídico y Sanitario:</b>	
Jefe Superior .....	1
Jefe de División .....	1
Jefe de Departamento .....	1
Jefe de Grupo Técnico .....	1
Jefe Técnico .....	1
Técnico Superior .....	1
Promotor Técnico-Comercial .....	2
Perito Inspector .....	2
Subjefe Técnico .....	3
Técnico Especialista de primera .....	3
Contraamaestre Principal .....	3
Técnico Especialista de segunda .....	4
Inspector de primera .....	4
Delineante de primera .....	4
Contraamaestre .....	4
Inspector de segunda .....	4
Delineante de segunda .....	4
Auxiliar Técnico de primera .....	7
Calador .....	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 Administrativo .....	3
Subjefe Administrativo .....	3
Subjefe de Negociado .....	3
Técnico Administrativo .....	4
Oficial primero .....	5
Oficial segundo .....	5
Auxiliar .....	7
Meritorio .....	11
<b>Personal Profesional de Oficio:</b>	
Capataz .....	4
Oficial primero .....	8
Oficial segundo .....	8
Oficial tercero .....	9
Aprendiz .....	11
<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-Subrador .....	6
Cobrador .....	6
Lector Especial .....	6
Subalterno primera .....	6
Subalterno .....	6
Mozo .....	6
Botones .....	11

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

#### CAPITULO V

Art. 31. *Régimen de ascensos de categoría*.—El régimen de ascensos 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 período 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 período 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: 1 - 2 y 3.
- Personal Administrativo: 1 - 2 y 3.

En los puestos correspondientes al grupo salarial 3, 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: 4 - 5.
- Personal administrativo: 4 - 5.
- Personal de oficio: 5.
- Personal espec. práctico: 6.
- Personal auxiliar subalterno: 5.

c) El ascenso de categoría será automático al cumplir el interesado los dieciocho años de edad en los siguientes casos, incluidos en el grupo salarial 10:

- Personal Administrativo (Meritorio).
- Personal Auxiliar Subalterno (Botones).
- Personal profesional de oficio (Aprendiz), siempre que el interesado haya completado su formación profesional a juicio de la Empresa.

d) Para el personal comprendido en las categorías 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 segunda, 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.

Subalterno, a Subalterno de primera.

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 estos se realicen por antigüedad no estarán sujetos al período 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 figuran adscritos a las citadas categorías.

f) Debido a la nueva creación de la categoría de Técnico Administrativo, el acceso a la misma se realizará de acuerdo con lo siguiente:

En 1980, el 10 por 100 de la plantilla de Oficiales de primera Administrativo, podrá acceder mediante concurso-oposición a dicha categoría.

A partir de 1981, y siguiendo la modalidad del párrafo anterior, el porcentaje será del 15 por 100.

Todo el personal que alcance dicha categoría, será asignado a un puesto de trabajo acorde con la misma, o bien podrá continuar desempeñando las actuales funciones hasta que exista un puesto de trabajo acorde con la citada categoría. El cambio de puesto no implicará el traslado a un centro de trabajo de distinto municipio salvo que exista mutuo acuerdo.

g) Con independencia de lo anterior, cuando a criterio de la Empresa resulte probado que un empleado ha venido desarrollando con el tiempo suficiente y plena eficacia y responsabilidad las funciones de un puesto de trabajo que le hagan merecedor de un cambio de categoría, la Empresa podrá libremente asignarle una de las categorías comprendidas en los apartados b) y d) del presente artículo, dando cuenta al Comité de Empresa.

Art. 32. *Normativas para los concursos-oposición*.—Se establece la siguiente normativa:

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

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

b) Las condiciones económicas y de 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 fases aproximadas de realización de las pruebas.

f) Los periodos de entrenamiento, adaptación y prueba.

2.ª 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.

3.ª 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.

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

5.ª 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. 33. *Porcentaje de plantilla*.—Se establece la estructuración de plantilla de los escalafones que se indican:

— Personal administrativo.—Las categorías comprendidas en los grupos salariales 5 y 6 (Oficial 1.º Subjefe Negociado y Técnico Administrativo) 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 8 (Auxiliar), reunirá como máximo el 34 por 100 de dicho escalafón.

— Personal profesional de oficio.—Las categorías comprendidas en los grupos salariales 5 y 6 (Oficial 1.º y Capataz P.O.) reunirá, 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 8 (Oficial Tercero) reunirá, como máximo el 35 por 100 de dicho grupo.

Art. 34. *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. 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. 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. 35. *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 Auxiliar Administrativo o Auxiliar Técnico de segunda.

— De Lector Especial o Lector Cobrador, a Inspector de segunda o de primera.

— De Inspector de Cobro y Lectura, a Inspector de primera.

— De Capataz P. O., a Contramaestre.

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. 36. *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. 37. *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 32 y 36, 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. 38. *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 117.138 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 afecte el régimen de complementos establecidos en los artículos siguientes del Convenio.

Art. 39. *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:

- El salario base.
- La antigüedad.
- Las gratificaciones de enero, julio y diciembre.
- La retribución complementaria que establece el apartado e) correspondiente al artículo 24.º 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.

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

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

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

Art. 40. *Jubilación anticipada.*—Podrán acogerse a los beneficios de la jubilación anticipada aquellos productores que se encuentren al mismo tiempo, en cuanto a edad y antigüedad efectiva en la Empresa, en alguna de las siguientes situaciones:

- Sesenta años: Treinta y cuatro años de antigüedad.
- Sesenta y un años: Treinta y tres años de antigüedad.
- Sesenta y dos años: Treinta y un años de antigüedad.
- Sesenta y tres años: Veinticinco años de antigüedad.
- Sesenta y cuatro 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. 41. 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 39 y 40.

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 posteriores aumentos, por lo que éstos repercutirán íntegramente en favor de la beneficiaria.

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

**Art. 42. Garantías 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, alcance las percepciones mínimas siguientes:

Jubilación e invalidez, 316.680 pesetas/año.

Viudedad y orfandad absoluta, 253.344 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. 43. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.**—De acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo de 1979 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. 44. 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 serán abonadas durante el tiempo de servicio militar la cantidad de 6.670 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 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. 45. 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 en los vigentes regímenes de Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base, antigüedad, retribución complementaria, prima congelada y complemento estabilizado, que corresponda al productor afectado.

**Art. 46. 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 período 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 período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto y la petición de reintegro habrá de formularse con

la antelación mínima que a continuación se detalla antes de finalizar la misma, y el reintegro 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	Período máximo
3 meses	6 meses
2 meses	8 meses
1 mes	10 meses

**Art. 47. 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 concurren.

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. 48. Mujer trabajadora.**—Los derechos regulados en los artículos 37, apartado 4) y 48, apartado 4) del Estatuto de los Trabajadores serán de aplicación indistintamente del estado civil de la trabajadora.

Los periodos de treinta minutos regulados en el artículo 37, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores podrá aplicarse al inicio y final de la jornada, salvo en aquéllos en que la interesada solicite la acumulación de los mismos al principio o final de la jornada laboral.

**Art. 49. Fondo social.**—Se dota al fondo social con la cantidad de 15.000.000 de pesetas, al objeto de subvencionar aquellas acciones de carácter social, cultural o recreativo que hasta la fecha se desarrollaban a través del fondo de 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.

En relación al artículo 15, asistencia y puntualidad, el fondo social se amplía en 600.000 pesetas, quedando por lo tanto fijada su dotación total para 1980, con la cantidad de 15.600.000 pesetas.

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 1980 y 1981, bajo el siguiente reparto:

Barcelona, 80,35 por 100.

Sevilla, 19,65 por 100.

La Comisión 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 periodo de liquidación de acuerdo con la previsión realizada.

**Art. 50. 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 0,85 pesetas mensuales por cada 1.000 pesetas de capital que exceda de las primeras 300.000 pesetas, completando la Empresa el resto.

**Art. 51. Suministro de gas.**—Los productores de plantilla de la Empresa que tengan suministro de gas continuarán disfrutando del precio actual de 0,25 pesetas metro cúbico de gas de 4.200 kcal. o su equivalencia cuando el gas suministrado sea de diferente poder calorífico.

**Art. 52. 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 a 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. 53. *Conducción de vehículos.*—Por aplicación del artículo 26, d) del presente Convenio Colectivo, todo el personal que venía percibiendo el plus de conducción, vendrá obligado en lo sucesivo a conducir vehículos de motor de la Compañía, haciendo uso correcto de los mismos, pudiendo ser relevado de dicha obligación solamente en el caso de retirada de carné de conducir por la autoridad competente o cuando por prescripción médica resulte razonablemente probada la incapacidad para la realización de tal cometido, todo ello por mientras subsistan las causas que hayan motivado la suspensión de la obligación.

## CAPITULO VII

### Agrupación niveles salariales

Art. 54. *Normas generales de aplicación.*—Se acuerda aplicar una agrupación de niveles salariales en dos fases que permita una supresión escalonada de los actuales niveles salariales.

a) La aplicación de dichas agrupaciones se llevarán a efecto en sucesivas etapas y en las fechas siguientes:

Primera fase.—Fecha de aplicación, 1 de julio de 1980, resultando de la misma los niveles mínimos de la tabla 4 del anexo III.

Segunda fase.—Fecha de aplicación, 1 de octubre de 1980, resultando los niveles salariales incluidos en la tabla 5 del anexo III.

b) En cada una de las fases al asignar un nuevo nivel salarial, se absorberá, caso de existir, los siguientes conceptos y por el orden de prioridad que se indica, hasta alcanzar el montante correspondiente en cómputo anual del nivel que se trate.

Prima congelada.

Complemento estabilizado, hasta un máximo del 50 por 100, de acuerdo con lo previsto en el párrafo 3.º del apartado d) del artículo 24 del presente Convenio.

Retribución complementaria.

## CAPITULO VIII

### Seguridad e higiene

Art. 55. *Comité de Seguridad e Higiene.*—Serán competencias 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 del Comité será elegido por los miembros del mismo.

## CAPITULO IX

### Acción sindical en la Empresa

Art. 56. *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:

- Los Comités de Empresa y Delegados de Personal.
- Las Secciones sindicales.
- Asamblea de trabajadores.

Art. 57. *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 Deliberadora.

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 31 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 períodos de prueba en los supuestos 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 26.

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 precisarse 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 tableros 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 deberán 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 del personal ajeno a la Empresa.

#### Art. 58. 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 tableros 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.

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

e) 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 primero y comunicando a la Empresa los titulares de las mismas.

Barcelona (provincia), sesenta horas.  
Sevilla, veinte 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. 59. 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 contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

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. 60. *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 la celebración de asamblea con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, o veinticuatro horas en caso de urgente necesidad, a la Dirección de la Empresa la convocatoria 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 el 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 períodos de negociación del Convenio 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.

## CAPÍTULO X

### Varios

Art. 61. *Revisión semestral.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar en 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, deducida la repercusión de los precios de la gasolina, se revisarán en el porcentaje de exceso en el sentido de aplicarlo sobre la tabla salarial 2 del anexo III, con el automatismo de repercusión sobre las tablas salariales 3, 4 y 5 del mismo anexo.

La posible revisión se aplicará con efectos retroactivos a 1 de enero de 1980.

Art. 62. *Revisión segundo año del Convenio.*—Para el segundo año de vigencia de este Convenio, se efectuará una revisión de los conceptos económicos: salario base, antigüedad, plusones, trabajo convenido, horas extraordinarias, dietas, ayuda a pensionistas, garantías complemento de pensión, servicio militar y fondo social.

Art. 63. *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.

#### Art. 64. Acuerdo adicional.

a) La Empresa se compromete a estudiar la posibilidad de concertar un seguro que compense los posibles perjuicios que pudieran causarse por una eventual retirada del carné de conducir cuando éste se utilice al servicio de la Empresa, dentro de la jornada habitual de trabajo. Todo ello en base a los principios del artículo 47 del presente Convenio. La concreción y entrada en vigor se producirá a partir de enero de 1981, juntamente con la revisión de los conceptos económicos incluidos en el artículo 62.

b) Se garantiza al personal de turno rotativo regular (fábricas), que no hubiera hecho opción de promoción según lo establecido en el pacto de turnos de 1979, el mantenimiento de la categoría profesional de procedencia, así como el desempeño de las funciones que venía realizando, dentro de las especialidades de producción o emisión o servicios y almacenamiento.

## ANEXO I

### Jornada continuada

Primero.—El horario de trabajo para el personal Administrativo y Técnico de oficinas, en régimen de jornada continuada, será el siguiente:

De 1 de enero a 30 de junio y de 18 de septiembre a 31 de diciembre: De ocho horas a quince horas, de lunes a sábado.

De 1 de julio a 15 de septiembre: De ocho horas a catorce cuarenta, de lunes a viernes.

Segundo.—Para el personal que a la entrada en vigor de la presente regulación de horario iniciaba su jornada de trabajo con anterioridad a la regulada en el punto precedente, pero también en régimen de jornada continuada, 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 periodo comprendido entre el 1 de julio y 15 de septiembre: Será el mismo que regía en 1978, pero de lunes a viernes.

Tercero.—A los efectos de cómputo de días laborables, los sábados comprendidos durante el periodo 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.—Los pactos establecidos en los anteriores apartados, 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 a 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

Caja, dos personas.  
Telefonistas, una persona.  
Portería Puerta del Angel, una persona.  
Portería Córcega, una persona (1).  
Ordenanzas, dos personas.  
Mantenimiento y servicio Barna, una persona (2).  
Expogas Puerta del Angel, una persona.  
Atención abonados, seis personas.  
Recaudación, nueve personas.  
Servicios Generales, una persona (Conductor vehículos).

Las agencias de Horta, Sants y San Andrés durante dicho periodo 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 Feliú y Prat.—Estas agencias cerrarán todos los sábados entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

Garraf:

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 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 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.

(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.

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.

Quinto.—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 cuarto del presente acuerdo.

Sexto.—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, dentro de las modalidades de horario vigentes.

## ANEXO II

### Jornada partida

#### 1. Horario.

1.1. Jornada de mañana.—La hora de entrada podrá realizarse entre las ocho horas y las nueve horas 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 nueve y las trece 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 quince y las diecisiete horas, debiéndose prolongar en los casos que sea preciso 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 tercero.

1.3. Interrupción.—El periodo de interrupción para comida y descanso se efectuará entre las trece y las quince horas, no siendo posible la duración del mismo inferior a cuarenta y cinco minutos ni superior a dos horas.

#### 2. Horario de verano (de 1 de julio a 15 de septiembre).

El personal que se halle en régimen de jornada partida tendrá derecho a la realización de la jornada continuada de ocho a catorce cuarenta 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 ocho horas.
- Los registrados en el periodo de interrupción inferiores a las cero cuarenta y cinco horas previsto 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 las 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 concedérselo de acuerdo con las necesidades del servicio, sea a título individual, sea por todo el servicio a petición de 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 determinen la decisión.

## 5. Compensación comidas.

5.1. Tendrá derecho a percibir la compensación por comida el empleado que interrumpa su jornada entre las cero cuarenta y cinco horas y la una quince horas en el período de comida y descanso previsto en el apartado 1.3 de las presentes instrucciones.

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 60 por 100 del valor económico establecido en cada momento para la dieta por comida.

## ANEXO III

## Tabla salarial

Grupos salariales	Tabla 1	Tabla 2	Tabla 3	Tabla 4		Tabla 5	Categorías
	Salarios de referencia 31-12-79	Salarios 1-1-80 (aplicación Reform. Escalf. 2.ª parte)	Salarios 1980 (aplicación in- cremento 16%)	Agrupación niveles salariales			
				1.ª fase apli- cación 1-7-80	2.ª fase apli- cación 1-10-80		
1	1.327.185	1.327.185	1.539.535	1.539.535	1.539.535	Jefe de Departamento Técnico A. Jefe de Departamento Administrativo A.	
	1.199.344	1.199.344	1.391.239	1.391.239	1.391.239		
	1.141.225	1.141.225	1.323.821	1.323.821	—	Jefe de Departamento Técnico. Jefe de Departamento Administrativo.	
	1.083.117	1.083.117	1.258.418	—	—		
	1.024.998	1.024.998	1.188.998	—	—		
2	1.083.117	1.083.117	1.258.418	1.258.418	1.258.418	Jefe de Grupo Técnico. Jefe de Grupo Administrativo.	
	1.024.998	1.024.998	1.188.998	1.188.998	—		
	966.890	966.890	1.121.592	—	—		
	908.772	908.772	1.054.178	—	—		
	850.664	—	—	—	—		
3	920.398	920.398	1.067.662	1.067.662	1.067.662	Promotor Técnico-Comercial. Técnico superior. Jefe Técnico. Jefe Administrativo.	
	897.146	897.146	1.040.689	1.040.689	—		
	873.905	873.905	1.013.730	—	—		
	855.310	855.310	992.160	—	—		
	827.412	827.412	959.798	—	—		
4	813.463	—	—	—	—		
	841.361	841.361	975.979	975.979	975.979	Perito Inspector. Contraamaestre principal. Subjefe Técnico. Técnico Especialista de primera. Subjefe Administrativo.	
	808.817	808.817	938.228	945.400	—		
	776.273	776.273	900.477	—	—		
5	790.222	790.222	916.658	916.658	916.658	Delineante de primera. Inspector de primera. Contraamaestre. Técnico Especialista de segunda. Técnico Administrativo. Subjefe de Negociado. Capataz P. O. Inspector de Cobro y Lectura. Encargado.	
	783.254	783.254	908.573	908.573	—		
	769.304	769.304	892.393	—	—		
	766.981	766.981	889.698	—	—		
	764.648	—	—	—	—		
	780.001	—	—	—	—		
	750.709	—	—	—	—		
	746.052	—	—	—	—		
727.458	—	—	—	—			
6	755.355	755.355	876.212	876.212	876.212	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.	
	746.052	746.052	865.420	865.420	—		
	739.083	739.083	857.336	—	—		
	736.780	736.780	854.641	—	—		
	732.104	—	—	—	—		
	727.458	—	—	—	—		
	722.812	—	—	—	—		
713.509	—	—	—	—			
7	699.570	—	—	—	—		
	718.166	718.166	833.073	833.073	833.073	Auxiliar Técnico de segunda. Calcador. Oficial segundo Administrativo. Oficial segundo P. O. Especialista Práctico de primera. Subalterno de primera.	
	704.217	704.217	818.892	—	—		
	694.914	—	—	—	—		
8	680.268	—	—	—	—		
	680.964	680.964	789.918	789.918	789.918	Auxiliar Administrativo. Oficial tercero P. O. Especialista Práctico de segunda. Subalterno.	
	676.318	676.318	784.529	—	—		
	669.350	—	—	—	—		
9	667.028	—	—	—	—		
	639.129	639.129	741.390	741.390	741.390	Auxiliar E. P. Mozo.	
10	627.503	—	—	—	—		
	—	—	525.000	525.000	525.000	Meritorio. Aprendiz P. O. Botones.	

ANEXO IV

	Pesetas
<b>Pluses:</b>	
Turno rotativo regular ... ..	812
Con vigencia hasta el 31 de mayo de 1980:	
Turno rotativo laborable ... ..	121
Conducción y mantenimiento de vehículos ... ..	147
Dedicación comercial ... ..	8.616
<b>Dietas:</b>	
Desayuno ... ..	140
Comida o cena ... ..	540
Compensación otros gastos:	
Personal que percibe horas extras y dietas ... ..	505

ANEXO V

Valores unitarios pactados del Plus de Nocturnidad  
(Referencia artículo 26, b)

Grupo salarial	Categorías	Valor plus de nocturnidad
1	Jefe de Departamento Técnico A. Jefe de Departamento Administrativo A. Jefe de Departamento Técnico. Jefe de Departamento Administrativo.	507
2	Jefe de Grupo Técnico. Jefe de Grupo Administrativo.	470
3	Promotor Técnico-Comercial. Técnico superior. Jefe Técnico. Jefe Administrativo.	438
4	Perito Inspector. Contra maestre principal. Subjefe Técnico. Técnico Especialista de primera. Subjefe Administrativo.	422
5	Delineante de primera. Inspector de primera. Contra maestre. Técnico Especialista de segunda. Técnico Administrativo. Subjefe de Negociado. Capataz P. O. Inspector de Cobro y Lectura. Encargado.	407
6	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.	400
7	Auxiliar Técnico de segunda. Calcador. Oficial segundo Administrativo. Oficial segundo P. O. Especialista Práctico de primera. Subalterno de primera.	391
8	Auxiliar Administrativo. Oficial tercero P. O. Especialista Práctico de segunda. Subalterno.	375
9	Auxiliar E. P. Mozo.	350
10	Meritorio. Aprendiz P. O. Botones.	—

ANEXO VI

Valores unitarios pactados de horas extraordinarias  
(Referencia artículo 28)

Grupo salarial	Categorías	De 06 h. a 22 h.	De 22 h. a 06 h.
1	Jefe de Departamento Técnico A. Jefe de Departamento Técnico. Jefe de Departamento Administrativo A. Jefe de Departamento Administrativo.	730	849
2	Jefe de Grupo Técnico. Jefe de Grupo Administrativo.	570	667
3	Promotor Técnico-Comercial. Técnico superior. Jefe Técnico. Jefe Administrativo.	473	553
4	Perito Inspector. Contra maestre principal. Subjefe Técnico. Técnico Especialista de primera. Subjefe Administrativo.	428	502
5	Delineante de primera. Inspector de primera. Contra maestre. Técnico Especialista de segunda. Subjefe de Negociado. Técnico Administrativo. Capataz P. O. Inspector de Cobro y Lectura. Encargado.	378	445
6	Auxiliar Técnico de primera. Delineante de segunda. Inspector de segunda. Oficial primera Administrativo. Oficial primero P. O. Capataz E. P. Lector especial. Cobrador. Lector Cobrador. Oficial subalterno.	359	420
7	Auxiliar Técnico de segunda. Calcador. Oficial segundo Administrativo. Oficial segundo P. O. Especialista Práctico de primera. Subalterno de primera.	325	380
8	Auxiliar Administrativo. Oficial tercero P. O. Especialista Práctico de segunda. Subalterno.	296	345
9	Auxiliar E. P. Mozo.	288	319
10	Meritorio. Aprendiz P. O. Botones.	—	—

ANEXO VII

Turno rotativo regular

Referencia al artículo 26, apartado a)

Primero.—Todo empleado adscrito al régimen de trabajo de turno rotativo regular podrá solicitar la salida de dicho régimen de trabajo, cuando concurren en el mismo circunstan-

cias de salud que imposibiliten objetivamente al empleado desarrollar sus cometidos profesionales en su puesto de trabajo y en el régimen de trabajo requerido.

Dicha solicitud deberá cursarse a la Comisión Paritaria que al efecto se establecerá, compuesta por tres representantes de los trabajadores que serán designados por la representación legalmente elegida, tres representantes designados por la Dirección de la Empresa y actuando todos ellos con voz y voto, asimismo será miembro de dicha Comisión con voz, pero sin voto, un Médico del Servicio Médico de la Empresa que tendrá como misión informar a la citada Comisión de las circunstancias que concurran en el empleado, al objeto de que pueda tomarse la decisión correspondiente.

En el supuesto de que dicha Comisión no alcanzase el acuerdo absoluto, ésta requerirá el diagnóstico y dictamen correspondiente al Instituto Territorial de Medicina e Higiene de Barcelona, o Sevilla, según corresponda en cada caso, al objeto de que después del preceptivo examen médico y contraste con las exigencias del puesto de trabajo, proceda al correspondiente dictamen.

En el supuesto de que el empleado no aceptase el acuerdo absoluto de la Comisión Paritaria, por mediación de la misma el interesado podrá recurrir al diagnóstico y dictamen del Instituto Territorial de Medicina e Higiene, remitiéndose a dicho organismo las correspondientes actuaciones.

Una vez emitido por dicho Instituto el dictamen, en virtud del mismo, la Comisión procederá a dictar la correspondiente resolución.

En el supuesto de que el dictamen de dicho Instituto considerase que no existen motivos suficientes para que el empleado solicitante dejase de prestar sus servicios en dicho régimen de trabajo, se comunicará al empleado y se sobreseerá la petición.

En los casos en que la resolución de la Comisión, bien sea en su primera fase o como consecuencia del dictamen emitido por el Instituto Territorial, fuese favorable a la solicitud del empleado, éste tendrá derecho a:

Dejar de prestar sus servicios en régimen de turno rotativo regular y en consecuencia a cambiar de funciones de acuerdo con lo previsto en el artículo 34, del vigente Convenio Colectivo.

Percibir el valor del plus de turno rotativo regular en la cuantía que resulte por aplicación de la fórmula y circunstancia personal que más adelante se detalla, recogiendo dicho concepto en el recibo de salarios como complemento estabilizado, a título individual y al mismo le serán de aplicación, a todos los efectos, los preceptos regulados en el presente Convenio Colectivo para dicho concepto.

#### Circunstancia personal:

Hasta 10 años de antigüedad en trabajo a turno rotativo regular, 50 por 100.

Más de 10 años de antigüedad en trabajo a turno rotativo regular, 75 por 100.

#### Fórmula:

$$(VPTRR \times 245) \times CP : 12 = \text{Valor mensual}$$

VPTRR = Valor del plus de turno rotativo regular en el momento de aprobarse la solicitud.

245 = Días de trabajo anual efectivo en turno rotativo regular, incluidas vacaciones.

CP = Coeficiente en función de antigüedad: Hasta diez años, 0,50; más de diez años, 0,75.

12 = Número de meses.

Cuando se observen en un empleo circunstancias objetivas como las previstas en el presente pacto, la solicitud a la Comisión podrá ser presentada, también a iniciativa de la representación de la Empresa.

Segundo.—Cuando por necesidades de organización sea preciso reconsiderar el actual régimen de trabajo a turno rotativo regular, en uno o varios puestos de trabajo en condiciones de homogeneidad, bien sea por cambio tecnológico o evolución de necesidades de los mismos, se actuará de acuerdo con lo siguiente:

En primer lugar se desarrollarán por la Compañía aquellas acciones de formación necesarias que permitan el acoplamiento y adaptación del personal afectado a las nuevas necesidades tecnológicas o de organización, al objeto de que el personal afectado pueda seguir desarrollando su cometido profesional en condiciones similares dentro del régimen de trabajo contemplado. En base al principio de reciprocidad del pacto que se suscribe el personal acepta seguir con el máximo interés todas las acciones de formación y sus efectos consecuentes, descritos anteriormente.

En el supuesto de que en el personal afectado, concurran circunstancias que no permitan asimilar las acciones descritas en el párrafo anterior o no sea posible adecuar a dicho personal en puesto de trabajo a turno rotativo regular acorde con sus características profesionales o similares, dicho personal dejará de prestar sus servicios en dicho régimen de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34 del vigente Convenio Colectivo, y al mismo le serán de aplicación las condiciones económicas previstas y reguladas en el pacto primero. En cualquier caso y como consecuencia de este pacto, se garantiza al personal afectado un puesto de trabajo en la Compañía.

Tercero.—Cuando un empleado acredite veinte o más años de trabajo en régimen de turno rotativo regular, podrá solicitar a la Comisión prevista en el pacto primero, la salida del turno de trabajo que se contempla.

Al objeto de poder atender las peticiones del personal y las necesidades de organización de la Empresa, y básicamente el poder adecuar a dicho personal en un nuevo puesto de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34 del vigente Convenio Colectivo, toda solicitud resuelta favorablemente por la Comisión será efectiva en el plazo de seis meses, con la excepción de no existir un puesto de trabajo de igual o similar contenido funcional en la misma localidad, en cuyo caso el plazo podrá ser prorrogado hasta existir una vacante de dichas características o alternativamente, a opción del interesado, este podrá ser asignado a un puesto de trabajo de las mismas condiciones en la localidad más próxima a la de procedencia. Todo ello, salvo en los casos que a continuación se indican:

Dado que no existe obligatoriedad de acogerse a lo previsto en el párrafo 1.º del presente pacto, y al objeto de evitar situaciones que pudieran dificultar la buena marcha de la organización, ambas representaciones establecen que por dicho motivo sólo podrán producirse anualmente un número máximo de salidas equivalente al 15 por 100 de empleados adscritos a dicho régimen de trabajo. Esta condición se refiere a cada puesto de características homogéneas.

Con el fin de no perjudicar a ningún empleado en sus expectativas, las solicitudes por el motivo regulado en el presente apartado, se administrarán por riguroso orden de petición.

Los efectos económicos que corresponderán serán los que a continuación se indican, de acuerdo con la fórmula que más adelante se detalla y a los mismos se les aplicará el porcentaje decreciente correspondiente.

Primer año.—Al momento de salir del turno y durante los doce meses siguientes:

$$(VPTRR \times 245) \times 0,60 : 12 = \text{Valor mensual primera año (VM)}$$

Segundo año.—A partir del mes 13 y hasta el mes 24 de la salida del turno la cantidad a devengar será la resultante de:

$$\frac{VM \times 2}{3} = \text{Valor mensual segundo año}$$

Tercer año.—A partir del mes 25 y hasta el mes 36 de la salida del turno la cantidad a devengar será la resultante de:

$$\frac{VM}{3} = \text{Valor mensual tercer año.}$$

Cuarto año.—A partir del mes 37 no se percibirá cantidad alguna por dicho concepto.

VPTRR = Valor del plus de turno rotativo regular en el momento de acogerse a la opción prevista en este apartado.

245 = Días de trabajo anual efectivo en turno rotativo regular, incluidas vacaciones.

0,60 = 60 por 100 del valor del plus de turno.

12 = Número de meses.

VM = Valor resultante mensual para el primer año.

La cantidad resultante en cada momento se recogerá a título individual en el recibo de salarios como compensación transitoria decreciente, y al mismo le serán de aplicación a todos los efectos los preceptos regulados en el vigente Convenio Colectivo para el concepto definido en el artículo 24 d).

Cuarto.—Cuando en un empleado a turno rotativo regular concurran circunstancias de carácter personal no incluidas en los apartados anteriores, podrá solicitar a través de su línea de mando la posibilidad de cambio de puesto de trabajo no sujeto a este régimen horario pero de igual o similar contenido funcional, de acuerdo con el artículo 34 del vigente Convenio Colectivo. Todo ello en la misma equidad y tratamiento homogéneo que debe tener la Dirección en circunstancias de similitud con todos los empleados de la Empresa.

Quinto.—En base y como consecuencia de las mejoras pactadas en el conjunto de los acuerdos generales que se suscriben, se establece que a partir de la fecha, en cualquier anuncio de plaza de un puesto de trabajo en régimen de turno rotativo regular, al margen de las pruebas teórico-prácticas que en el mismo se exijan, deberá superarse también el correspondiente examen médico.

## APENDICE I

Definición de categorías.—Artículos 19 y 20.

### 0. Personal directivo:

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

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

#### I. Personal Técnico:

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

##### a) Rama de mando:

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

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

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

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

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

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

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

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

**Auxiliares Técnicos de primera.**—Son aquellos que, sin proceder de oficio, poseen los conocimientos teórico-prácticos ne-

cesarios en relación con los trabajos técnicos que se les encomienden.

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

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

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

##### c) Rama Técnico-Comercial:

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

El personal clasificado en esta categoría que realice tareas comerciales, acomodará su jornada de trabajo para el desarrollo de sus funciones a las exigencias de horario que, eventualmente, comporten las conveniencias del mercado.

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

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

El personal que clasificado en esta categoría, realice tareas comerciales, acomodará su jornada de trabajo para el desarrollo de sus funciones a las exigencias de horario que, eventualmente, comporten las conveniencias del mercado.

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

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

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

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

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

El personal que clasificado en esta categoría realice tareas comerciales, acomodará su jornada de trabajo para el desarrollo de sus funciones a las exigencias de horario que, eventualmente, comporten las conveniencias del mercado.

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

##### d) Rama Delineación:

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

**Delineante segunda.**—Son los que, teniendo los conocimientos necesarios para el desempeño de su función, dibujan o copian planos de conjunto y detalle. También conocerán lo referente a cubricaciones, 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 pro-

fesiones 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 de 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 trabajos de índole económica, financiera, administrativa o de oficina.

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

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

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

Jefes Administrativos.—Son aquéllos 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 aquéllos en quienes concurren las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para la categoría de Profesores Mercantiles contratados como tales.

Subjefes Administrativos.—Son aquéllos que, con la adecuada formación administrativa, experiencia práctica consolidada y desarrollando con plena eficacia funciones operativas incluidas en el ámbito de la administración de la Empresa, ejercen, además, supervisión y mando de personal de forma permanente.

Técnicos Administrativos.—Son aquéllos que con formación especializada de grado medio y experiencia práctica consolidada, desarrollan con plena eficacia todas las funciones operativas incluidas en el ámbito de la administración de la Empresa.

Podrá asignarse esta categoría al personal que, a juicio de la Empresa, acredite poseer los conocimientos y experiencias necesarios para tener a su cargo el diseño de nuevos procesos y aplicaciones administrativas y colaborar en su implantación.

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 el propio tiempo de una especialidad determinada.

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

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

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

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

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

Tendrán derecho a integrarse en esta categoría aquéllos 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 encomiendan.

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 nece-

saria para desempeñar en su día el cargo de Auxiliar, realizando trabajos elementales de oficina. Pasarán automáticamente a Auxiliares al cumplir la edad de dieciocho años.

## III. Personal profesional de oficio:

Comprende el personal obrero que asume las funciones siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

## IV. Personal especialista:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

También se incluirán en las mismas 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 re-

quiere solamente una cultura elemental, tales como lectura de contadores, cobros y pagos, vigilancia de los locales, etc., pudiendo un mismo trabajador completar su jornada con otras misiones propias de su clasificación y categoría cuando por el reducido número de abonados existentes u otras análogas causas quede ello justificado.

#### a) Rama auxiliar:

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

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

**Lectores especiales.**—Son los que cuidan de las tomas de lecturas de los contadores de gas, registrándolas en los libros y fichas de lectura y libretas de los abonados, pudiendo, además, efectuar el asiento de las lecturas en los documentos de facturación.

Tendrán obligación expresa de recoger y transmitir cuantas anomalías e incidencias se les indiquen u observen en el domicilio de los abonados, dando cuenta de las mismas a sus Jefes inmediatos, entregando diariamente el resumen de su labor. Asimismo, cuidarán de transmitir e informar a los abonados sobre todas las cuestiones que se susciten y en especial sobre aquellas para las que expresamente sean requeridos por sus Jefes.

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

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

#### b) Rama subalterna:

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

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

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

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

**Subalternos de primera.**—Tienen tal carácter aquellos que 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.

**Subalterno.**—Se incluirán en esta categoría todos aquellos empleados que desempeñan funciones auxiliares para cuya realización se requiere solamente conocimientos elementales.

**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 dieciséis años y menores de dieciocho encargados de transmitir cuantos mensajes, recados o misiones de tipo similar a las asignadas a los subalternos que se les confían, 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 puestos de trabajo (artículo 21).

**Operador principal de plantas de fabricación.**—Es el puesto de trabajo desempeñado por personal a turno regular que con pleno conocimiento de las instalaciones de emisión, producción y servicios y almacenamiento, se responsabiliza de las operaciones de puesta en marcha, conducción, parada, mantenimiento, reparación, registro y control de datos de tales instalaciones y cumplimentación de los partes previstos con plena disponibilidad para desarrollar su cometido en las instalaciones de su especialidad radicadas en un mismo centro de trabajo. Podrán asumir funciones de supervisión y mando de personal, con carácter ocasional.

Categoría mínima: Técnico Especialista de primera (escalafón técnico):

**Electricista fábricas Barcelona, nivel D.**—Es el puesto de trabajo desempeñado por personal a turno rotativo regular que ha alcanzado el nivel B en el puesto de Electricista de fábricas Barcelona y además ha adquirido pleno conocimiento y habilidad para realizar las operaciones de puesta en marcha, conducción, parada, mantenimiento, reparación, registro y control de datos de los dispositivos correspondientes a las instalaciones de emisión y producción, o emisión y servicio o producción y servicios, radicadas en una de las fábricas de Barcelona.

Atenderán con preferencia las operaciones de urgencia que se produzcan en los sistemas eléctricos de las fábricas y con criterio de plena ocupación, todas aquellas tareas que dentro del marco de sus conocimientos, les sean encomendadas por sus superiores jerárquicos, acordes a su categoría profesional.

Categoría mínima: Técnico Especialista de primera (escalafón Técnico):

**Operador de primera de plantas de fabricación.**—Es el puesto de trabajo desempeñado por personal a turno regular que, con pleno conocimiento de las instalaciones de emisión y producción, emisión y servicios y producción y servicios y almacenamiento, se responsabiliza de las operaciones de puesta en marcha, conducción, parada, mantenimiento, reparación, registro y control de datos de los dispositivos de tales instalaciones y cumplimentación de los partes previstos, con plena disponibilidad para desarrollar su cometido en las instalaciones de su especialidad, radicadas en un mismo centro de trabajo.

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

**Electricista fábricas Barcelona, nivel C.**—Es el puesto de trabajo desempeñado por personal a turno rotativo regular que ha alcanzado el nivel B en el puesto de Electricista de fábricas Barcelona y además ha adquirido pleno conocimiento y habilidad para realizar las operaciones de puesta en marcha, conducción, parada, mantenimiento, reparación, registro y control de datos de los dispositivos correspondientes a las instalaciones de emisión, o producción, o servicios y almacenamiento, radicadas en una de las fábricas de Barcelona.

Atenderán con preferencia las operaciones de urgencia que se produzcan en los sistemas eléctricos de las fábricas y con criterio de plena ocupación, todas aquellas tareas que dentro del marco de sus conocimientos, les sean encomendadas por sus superiores jerárquicos, acordes a su categoría profesional.

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

**Ayudante, Jefe operaciones «Dispatching».**—Es el puesto de trabajo ocupado por personal a turno rotativo regular que poseyendo los conocimientos técnicos y la práctica precisa, analiza la información recibida y apoya al Jefe de operaciones en su gestión, lleva la explotación de la red de gas manufacturado, según instrucciones concretas.

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-práctico 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 patrullas «Dispatching», nivel C.**—Es el puesto de trabajo desempeñado por operarios a turno rotativo regular que tienen pleno conocimiento y realizan los trabajos necesarios para la operación, mantenimiento y reparación de las instalaciones de utilización, redes de transporte y redes de distribución, incluidas las estaciones de regulación y todos los elementos complementarios propios de este tipo de instalaciones en las citadas redes.

Atenderán con preferencia las operaciones que tengan carácter de urgencia y con criterio de plena ocupación de la jornada de trabajo, desarrollarán todas aquellas tareas que, acordes con su categoría profesional, establezca de forma programada, la línea de supervisión.

Categoría mínima: Capataz P.O.

**Operario de distribución, nivel B.**—Es el puesto de trabajo desempeñado por operarios a turno rotativo regular que en el desempeño de las misiones, tareas y operaciones establecidas para los operarios de distribución han alcanzado el máximo grado de perfeccionamiento en el conocimiento y ejecución de todas y cada una de ellas.

Categoría mínima: Capataz P.O.

**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):

Operario patrullas «Dispatching», nivel B.—Es el puesto de trabajo desempeñado por operarios a turno rotativo regular que tienen pleno conocimiento de dos de las tres partes que se han indicado en el caso del nivel A. Es decir, deben atender a los trabajos necesarios para la operación, mantenimiento y reparación de redes de transporte y redes de distribución o redes de transporte y utilización o redes de distribución y utilización.

Atenderán con preferencia las operaciones que tengan carácter de urgencia y con criterio de plena ocupación de la jornada de trabajo, todas aquellas tareas que, acordes con su categoría profesional, de forma programada establezca la línea de supervisión.

Categoría mínima: Oficial primero P.O.

Operario de distribución, nivel A.—Es el puesto de trabajo ocupado por operarios en cualquier régimen de jornada que tiene la misión de atender los trabajos necesarios para efectuar las operaciones de utilización y/o operaciones y tareas de mantenimiento de las redes de transporte y distribución de gas, así como de las instalaciones que puedan afectar a dichas redes.

En general atenderán con preferencia las operaciones que tengan la consideración de urgentes, y con criterio de plena ocupación de la jornada de trabajo, de todas aquellas tareas que, acordes con su categoría profesional, de forma programada establezca la línea de supervisión.

Categoría mínima: Oficial primero P.O.

Operador de segunda de emisión, Operador de segunda de producción y Operador de segunda de servicios y almacenamiento.—Es el puesto de trabajo desempeñado por operarios a turno regular que, con pleno conocimiento de las instalaciones de emisión, o producción, o servicios y almacenamiento, se responsabilizan de las operaciones de puesta en marcha, conducción parada, mantenimiento, reparación, registro y control de datos de los dispositivos de tales instalaciones y cumplimentación de los partes previstos con plena disponibilidad para desarrollar su cometido en las instalaciones de su especialidad, radicadas en un mismo centro de trabajo.

Categoría mínima: Oficial de primera P.O.

Electricista fábrica Barceloneta, nivel B. — Es el puesto de trabajo a turno rotativo regular desempeñado por operarios que han alcanzado el grado completo de eficiencia en su especialidad para la reparación y mantenimiento de las instalaciones eléctricas, trabajando individualmente o en equipo según lo requiera la naturaleza de las funciones encomendadas.

Igualmente será de aplicación lo previsto en el segundo párrafo de la descripción del de electricista fábricas Barcelona, nivel C.

Categoría mínima: Oficial primero P.O.

Operario cierre, Lector, Cobrador.—Es el puesto de trabajo ocupado por personal, que con los conocimientos teóricos y la práctica precisa, efectúa visitas a los clientes morosos para cobrar los recibos atrasados y en su defecto cerrar o retirar el contador. Efectuará también lecturas de contadores, cuando se le indique de una forma explícita.

Categoría mínima: Oficial primero P.O.

Operador de tercera.—Es el puesto de trabajo desempeñado por operarios a turno regular que no han adquirido pleno conocimiento y habilidad en el manejo de la totalidad de las instalaciones incluidas en alguna de las especialidades de emisión, o producción, o servicios y almacenamiento, y se responsabilizan de las operaciones de puesta en marcha, conducción, parada, mantenimiento, reparación, registro y control de datos de los dispositivos de parte de tales instalaciones, o colaboran en su conducción con los operadores de superior nivel con disponibilidad para desarrollar su cometido en las instalaciones por él conocidas, radicadas en un mismo centro de trabajo.

Categoría mínima: Oficial de segunda P.O.

Electricista Fábricas Barcelona, Nivel A.—Es el puesto de trabajo desempeñado por operarios a turno rotativo regular que bajo las instrucciones de sus superiores, realizan los trabajos de mantenimiento y reparación de las instalaciones y equipos eléctricos existentes en Fábricas Barcelona.

Asimismo y con criterio de plena dedicación al trabajo, atenderán a todas aquellas tareas que dentro de su especialidad

eléctrica les sean encomendadas por sus superiores jerárquicos, acordes a su categoría profesional.

Categoría mínima: Oficial de segunda P.O.

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

Categoría mínima: Oficial de 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.

Administrativo atención abonados.—Es el puesto de trabajo que desempeñado por personal con los conocimientos teórico-prácticos y los específicos del teleproceso, administración abonados y sistema tarifario, atiende al abonado real o potencial, directamente o por teléfono, en cuestiones de información, contratación, consultas, reclamaciones, cobro de recibos, etc., efectuando además los trabajos básicos de oficina propios de la Unidad, trabajando bajo la supervisión directa de personal de superior categoría, o en centros aislados con una supervisión lejana, aunque siempre bajo procedimientos e instrucciones de actuación concretas.

Categoría mínima: Oficial de primera administrativo.

Administrativo de procesos de gestión.—Es el puesto de trabajo ocupado por personal que con los conocimientos teórico-prácticos precisos, efectúa con plena responsabilidad la ejecución y verificación de todas las tareas que constituyen el soporte administrativo, económico-contable y de gestión, ya sean mediante procesos manuales o mecanizados. Para ello realiza la elaboración de los documentos base, imputaciones, registro, verificaciones, valoraciones, cuadros y balances, elaboración de estadísticas e información de datos para confección de la nómina, efectuando, además, los trabajos básicos de oficina, propios de la Unidad. Trabaja bajo la supervisión de personal de superior categoría.

Categoría mínima: Oficial de primera administrativo.

Operador-Vigilante gasómetros esféricos.—Es el puesto de trabajo ocupado por productores a turno regular encargados de realizar las maniobras necesarias para el servicio de gasómetros esféricos de acuerdo con las instrucciones recibidas atendiendo al mantenimiento y limpieza de los elementos de la instalación, y al cumplimiento de los partes y hojas de servicio previstos.

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

Categoría mínima: Especialista de 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.

Vigilante/Portero.—Es el puesto de trabajo ocupado por empleados con la función primordial de ejercer durante el día o la noche la vigilancia de recintos, instalaciones, centros, etc., y/o, en su caso, el control de entradas y salidas de personal y vehículos de la Empresa o ajenos, así como la recepción de paquetería. Podrán también tener la misión de informar al público para hacerle llegar a las distintas dependencias de la Empresa.

Categoría mínima: Subalterno.

Ordenanza.—Es el puesto de trabajo desempeñado por el personal que tiene por objeto el 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 la Empresa, así como cualquier otro trabajo secundario análogo a los especificados, sin que sea de su incumbencia lo relacionado con la limpieza en general. Podrá encomendarsele pequeñas gestiones en domicilio o de relaciones públicas, así como funciones correspondientes al puesto de Vigilante/Portero, en suplencia de aquéllos o turnos de guardia.

Categoría mínima: Subalterno.