

**Segunda.**— Los empleados que al 31 de diciembre de 1977 venían percibiendo el plus de especialización establecido en el artículo 37 de la vigente Ordenanza Laboral y el artículo 16, apartado II, del Convenio Colectivo, continuarán percibiéndolo, calculándose el 20 por 100 del salario base más la antigüedad de cada uno.

#### DISPOSICION FINAL

**Unica.**— Corrección de erratas. La Comisión Peritaria, en su primera reunión, procederá a compulsar el texto del Convenio publicado en el "Boletín Oficial del Estado" para la eventual corrección de erratas.

20562

**RESOLUCION de 20 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Butano, Sociedad Anónima», y su personal.**

Visto el texto del X Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Butano, S. A.», suscrito por la representación de la Empresa y la de sus trabajadores el día 10 de junio de 1983, con entrada en esta Dirección General el día 14 del mismo mes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el ejemplar original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «BUTANO, S. A.»

#### CAPITULO PRIMERO

##### Ambito de aplicación

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

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

Quedan expresamente excluidos:

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

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

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

3. El personal eventual o con contrato de duración determinada, que se registró por las normas contenidas en la legislación vigente y las particulares de su contrato de trabajo.

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

Art. 4.º **Vigencia.**—El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de un año, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1983, si bien la aplicación de sus normas se iniciará a partir del día de su firma. No obstante lo anterior, las mejoras en retribuciones establecidas por el Convenio se aplicarán a partir del 1 de enero de 1983.

La denuncia de este Convenio se producirá de conformidad con la legislación vigente y, en todo caso, por medio de escrito dirigido por el Comité Intercentro a la Dirección dentro de los dos últimos meses de su vigencia. De no producirse la denuncia expresa por cualquiera de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado automáticamente por la tática de un año.

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

#### CAPITULO II

##### Organización práctica del trabajo

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

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

a) El Comité intercentro, a la información y audiencia sobre las decisiones de la Dirección en las materias de estructuración orgánica empresarial y administración de personal que puedan afectar a los intereses del personal.

El término «afectar» del párrafo anterior de este apartado debe interpretarse en el sentido de lesionar o perjudicar, y la frase «intereses del personal» se refiere a un colectivo de trabajadores.

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

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

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

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

#### CAPITULO III

##### Clasificación profesional

Art. 7.º La clasificación profesional de los trabajadores de «Butano, S. A.», incluidos en este Convenio, figura en el anexo número 1 del mismo, teniendo carácter enunciativo, sin que sea necesario tener todas las categorías profesionales que se recogen, sino en la medida de las necesidades de la Empresa.

#### CAPITULO IV

##### Definiciones profesionales

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

Este grupo comprende tres categorías:

Jefe de División de primera.  
Jefe de División de segunda.  
Jefe de Servicio.

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

Categoría 1.ª **Técnicos titulados superiores** (Ingenieros, Doctores, Licenciados, Intendentes y Actuarios).—Son los Técnicos titulados indicados que la Empresa contrata precisamente para desempeñar funciones propias de su profesión y título oficial. Esta categoría comprenderá los siguientes grados:

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

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

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

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

Categoría 2.<sup>a</sup> Técnicos titulados de grado medio (Peritos, Aparejadores, Ayudantes de Ingenieros, Ingenieros Técnicos y Arquitectos Técnicos, Técnicos Publicitarios, Ayudantes Técnicos Sanitarios y Asistentes Sociales).—Son los que realizan, exigiéndose para ello la posesión del correspondiente título profesional expedido o reconocido por el Estado, las funciones señaladas como propias de su profesión.

Esta categoría comprenderá los siguientes grados:

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

**Técnico de grado medio de primera,** en el que se clasifica al personal comprendido en la definición general, procedente del grado inferior, que haya superado en él un periodo de integración máxima de dos años.

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

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

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

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

**Categoría 1.<sup>a</sup> Jefes Técnicos especializados.**—Son aquellos que, sin perjuicio de poder realizar por sí mismos los trabajos propios de una técnica específica, y bajo las directrices de sus superiores, tienen a su cargo la responsabilidad en la perfección y eficacia en el trabajo, disciplina y seguridad del personal a sus órdenes, ejerciendo mando directo sobre Capataces, profesionales de oficio, Técnicos especializados, e incluso sobre otros Jefes Técnicos especializados de grado inferior.

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

Jefes Técnicos especializados de primera.

Jefes Técnicos especializados de segunda.

Jefes Técnicos especializados de tercera.

**Categoría 2.<sup>a</sup> Técnicos especializados.**—Se clasificará en esta categoría el personal que, sin ejercer mando, realice trabajos que respondan a las exigencias de la definición general de alguna de las especialidades técnicas de mantenimiento y montaje de elementos de producción e instalaciones (electricidad, mecánica, neumática, fontanería, soldadura), laboratorio, oficina técnica, transporte o manipulación de gas, asistencia técnica y otras.

Existirán los siguientes grados:

Técnicos especializados A.

Técnicos especializados B.

Técnicos especializados C.

**Art. 11. Administrativos.**—Son los empleados que realizan funciones comerciales, de oficina, contables, de almacén (con conocimiento de los materiales que se manejan en el mismo, realizando la recepción, clasificación, colocación, vigilancia y despacho de aquéllos, fichas de existencia o movimiento, preparación de remesas, etc., cuidando de la seguridad y conservación de los materiales dentro del almacén), manejo de centralitas telefónicas (para la comunicación de las dependencias de la Empresa entre sí y con el exterior, o la recepción de pedidos de cargas de gas, reclamaciones y avisos de averías en los centros telefónicos establecidos al efecto), manejo de transmisores y receptores de teletipo, de perforación (preparando, perforando y verificando, a partir de los documentos base, los correspondientes documentos de entrada al ordenador), u otras funciones análogas, ya sea dentro de la organización central de la Empresa o en sus dependencias y ramificaciones diversas.

**Categoría 1.<sup>a</sup> Jefes administrativos.**—Son los empleados que, dentro de la definición general del grupo, ejercen de modo permanente mando y supervisión sobre otro personal administrativo, incluso sobre otros Jefes de inferior nivel o funciones a las que la orgánica de la Empresa confiere tal rango.

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

**Jefes de Administración de primera.**—Son los Jefes administrativos que tienen a su cargo secciones o funciones que en la orgánica de la Empresa estén calificadas como de primera.

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

**Jefes de Negociado.**—Son los empleados que tienen a su cargo un Negociado o función concreta que desempeñan con ini-

ciativa y responsabilidad, estando capacitados para distribuir el trabajo entre los Oficiales y Auxiliares a sus órdenes.

**Categoría 2.<sup>a</sup> Oficiales administrativos.**—Son los empleados que, a las órdenes de sus respectivos superiores, pueden ejecutar trabajos comerciales, de oficina, contables, de almacén, manejo de centralitas telefónicas, manejo de transmisores y receptores de teletipo, de perforación, u otros análogos de máxima responsabilidad, con capacidad suficiente para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de sus funciones.

Existirán tres grados:

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

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

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

**Categoría 3.<sup>a</sup> Auxiliares administrativos.**—Son los empleados que, a las órdenes de sus superiores o colaborando con los Oficiales, realizan los trabajos burocráticos que se les encomienden con la capacidad y eficacia necesarias.

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

**Auxiliares administrativos de primera.**—Con experiencia máxima de tres años en la categoría de Auxiliar administrativo de segunda.

**Auxiliares administrativos de segunda.**—Con experiencia máxima de tres años en la categoría de Auxiliar administrativo de tercera.

**Auxiliares administrativos de tercera.**—Sin experiencia.

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

**Categoría 1.<sup>a</sup> Conserjes mayores.**—Son los que tienen bajo su mando a Conserjes, Ordenanzas, Porteros y personal de limpieza, cuidando de la distribución del servicio, ejecución de los trabajos de tipo subalterno por sus subordinados y del orden y aseo de las distintas dependencias de la Empresa y correcta utilización de máquinas para reproducir planos y escritos.

**Categoría 2.<sup>a</sup> Subalternos de primera:**

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

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

**Categoría 3.<sup>a</sup> Subalternos de segunda:**

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

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

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

**Categoría 4.<sup>a</sup> Subalternos de tercera.**—Porteros, Ordenanzas y Guardas con experiencia máxima de tres años en la categoría inferior.

**Categoría 5.<sup>a</sup> Subalternos de cuarta.**—Porteros, Ordenanzas y Guardas sin experiencia.

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

SUBGRUPO I

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

Categoría 1.ª Maestros.—Son los que, procediendo de Oficial primero de alguno de los oficios clásicos, y sin perjuicio de realizar los trabajos que constituyen su especialidad, han adquirido un conocimiento completo de todas las especialidades básicas que integran una rama profesional y están capacitados para la acertada distribución del trabajo entre los operarios que puedan estar a sus órdenes.

Categoría 2.ª Oficiales.—Son los que tienen alguna especialidad en uno de los oficios clásicos antes mencionados, desempeñando cuantos trabajos se les encomienden en relación con ella.

Existirán dos grados:

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

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

Categoría 3.ª Oficiales de tercera y Ayudantes.—Son los profesionales de oficio que cumpliendo el período de aprendizaje realizan los trabajos de su especialidad que les sean encomendados, colaborando con los Oficiales y adquiriendo con la práctica la experiencia necesaria para integrarse a los seis años de trabajo de tal categoría en la de Oficial segundo de oficio.

SUBGRUPO II

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

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

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

Categoría 2.ª Especialistas prácticos.—Son los que, de acuerdo con la definición general, desarrollan las técnicas de manipulación de gas correspondientes a los distintos grados de esta categoría.

Existirán los siguientes grados:

Especialistas de primera A.—Son los que desarrollan las tareas correspondientes a su diploma, adquirido mediante la formación y adiestramiento facilitado por la Empresa, así como las funciones correspondientes a los distintos grados de Especialistas de nave, e incluso los trabajos propios de peonaje, cuando no existieran Especialistas prácticos de grado inferior.

Especialistas de nave de primera B.—Son los que desarrollan todas las tareas y técnicas de manipulación de gas en nave de llenado y planta, excepto las determinadas para el grado anterior, incluso los trabajos de peonaje cuando no existan Especialistas prácticos de grado inferior, y que han adquirido una experiencia de dos años en el grado de Especialista de nave de segunda.

Especialistas de nave de segunda.—Son los que desarrollan todas las tareas y técnicas de manipulación de gas en nave de llenado y planta, excepto las de Especialistas de primera A, incluso los trabajos de peonaje cuando no existan Especialistas prácticos de grado inferior, y que han adquirido una experiencia de dos años en el grado de Especialista de nave de tercera.

Especialistas de nave de tercera.—Son los que desarrollan todas las tareas y técnicas de manipulación de gas en nave de llenado y planta, excepto las de Especialistas de primera A, incluso los trabajos de peonaje cuando no existan Especialistas prácticos de grado inferior, y que han adquirido una experiencia de dos años en el grado de Especialista de nave de cuarta.

Especialista de nave de cuarta.—Es el grado de ingreso, y son los que a su ingreso son adiestrados y desarrollan todas las tareas y técnicas de manipulación de gas en nave de llenado y planta, excepto las de Especialistas de primera A, así como tra-

bajos de peonaje indistintamente, y que se integran en el grado inmediato superior por el transcurso de un periodo de dos años.

Cuando las necesidades de la producción lo permitan, se procurará hacer rotación de tareas y cometidos, a fin de mantener el adiestramiento polivalente de todos los Especialistas de nave.

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

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

Categoría 3.ª Mozos de laboratorio y almacén.—Son los productores que prestan sus servicios en los laboratorios o almacenes de la Empresa, transportando y clasificando efectos y materiales, incluso por medios mecánicos, cuidando del buen orden y limpieza de los materiales utilizados o custodiados en el laboratorio o almacén.

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

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

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

Mozos de tercera, sin experiencia.

SUBGRUPO III

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

Existirán tres grados:

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

Limpiadora-Camarera de segunda, que hayan superado un período de integración por experiencia de tres años en la categoría inferior.

Limpiadora-Camarera de tercera, sin experiencia.

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 14. Sueldos.

Nivel	Categoría	Mensual	Anual (1)
1	Jefe de División de 1.ª ... ..	155.340	1.864.080
2	Jefe de División de 2.ª ... ..	139.558	1.674.696
3	Técnico Titulado Superior de 1.ª	121.850	1.462.200
	Jefe de Servicio ... ..		
	Técnico Titulado Superior de 2.ª		
4	Técnico Titulado Superior de 3.ª ...	97.415	1.168.980
	Jefe Técnico Titulado grado medio.		
	Jefe Administrativo de 1.ª		
5	Técnico Titulado Superior de 4.ª ...	86.271	1.035.252
	Técnico Titulado grado medio de 1.ª		
	Jefe Administrativo de 2.ª		
	Jefe Técnico especializado de 1.ª		
6	Técnico Titulado grado medio de 2.ª	76.621	919.452
	Jefe de Negociado.		
	Oficial especializado.		
	Jefe Técnico especializado de 2.ª		
7	Técnico Titulado grado medio de 3.ª	72.165	865.980
	Jefe Técnico especializado de 3.ª ...		
8	Técnico Titulado grado medio de 4.ª	68.446	821.352
	Oficial primero Administrativo.		
	Técnico especializado A.		
9	Oficiales segundos Administra-	62.519	750.228
	tivos ... ..		
	Técnicos especializados B.		
	Conserje mayor.		
	Maestros de oficios varios.		
10	Auxiliares Administrativos de 1.ª	58.335	700.020
	Técnicos especializados C.		
	Subalfernos de 1.ª (Conserjes y Vi-		
	gilantes Jurados).		
	Oficiales de 1.ª de oficios varios.		
	Capataces.		
11	Especialistas de 1.ª A ... ..	56.908	682.896

Nivel	Categoría	Mensual	Anual (1)
12	Auxiliares Administrativos de 2. <sup>a</sup> Subalternos de 2. <sup>a</sup> (Guardas, Porteros y Ordenanzas).	55.084	661.008
13	Oficiales de 2. <sup>a</sup> de oficios varios. Especialistas de nave de 1. <sup>a</sup>	52.427	629.124
14	Auxiliares Administrativos de 3. <sup>a</sup> Oficiales de 3. <sup>a</sup> de oficios varios. Mozos de 1. <sup>a</sup> de laboratorio y almacén.	50.705	608.460
15	Especialistas de nave de 2. <sup>a</sup> ... Limpiadora-Camarera de 1. <sup>a</sup> Subalternos de 3. <sup>a</sup>	49.719	596.628
16	Mozo de 2. <sup>a</sup> de laboratorio y almacén ... Limpiadora-Camarera de 2. <sup>a</sup>	44.746	536.952
17	Especialistas de nave de 3. <sup>a</sup> Subalternos de 4. <sup>a</sup>	40.660	487.920
18	Especialistas de nave de 4. <sup>a</sup> Mozos de 3. <sup>a</sup> de laboratorio y almacén. Limpiadora-Camarera de 3. <sup>a</sup>	37.007	451.284

(1) Doce mensualidades.

Art. 15. *Antigüedad*.—Se mantiene el sistema actual de quinquenios y trienios, cuyo valor será de 4.528 pesetas y 2.264 pesetas, respectivamente, siempre que no vulnere lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 16. *Pagas extraordinarias*.—Las seis pagas extraordinarias ya establecidas se harán efectivas en los meses de marzo (dos) julio, octubre (dos) y diciembre.

Su cuantía para cada trabajador será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponde mensualmente por sueldo, antigüedad y gratificaciones del artículo 19 y, naturalmente, en la proporción que proceda, si su permanencia en la Empresa fuera inferior a un año.

Art. 17. *Beneficios*.—La participación en beneficios del personal quedará establecida, cualquiera que sean los resultados de la Empresa, en forma invariable, por el 10 por 100 sobre sus emolumentos anuales. A estos efectos se entenderá por tales, sueldo o salario, pagas extraordinarias ya establecidas (seis), premio de antigüedad, gratificaciones del artículo 19, indemnizaciones de la Seguridad Social por I.L.T., así como las ayudas complementarias de sueldo, en su caso, que se hubieran concedido por la Empresa en las situaciones de baja por accidente laboral.

Art. 18. *Fondo de ahorro*.—Ambas partes reconocen la importancia de fomentar el ahorro; para ello, la Empresa hará una aportación determinada en relación con dicho principio, y, en consecuencia, se establece que en el mes de marzo se abonará al personal una cantidad equivalente a una mensualidad y media de su salario, incluidos antigüedad y gratificaciones del artículo 19.

Art. 19. *Gratificaciones*.

1. Por puesto de trabajo.—Se establecen las siguientes gratificaciones por puesto de trabajo, que se entenderán íntegras y por cada paga:

	Niveles			
	1-2-3	4	5	6
Mandos Superiores ...	9.795	—	—	—
Técnicos Titulados Superiores ...	9.795	—	—	—
Peritos y Jefes Explotación A-B ...	—	9.795	7.345	5.387
Jefes de Personal ...	—	9.795	—	—
Jefes de Transporte ...	—	9.795	—	—
Jefes de Teneduría ...	—	9.795	—	—
Jefes de Estudios Comerciales ...	—	9.795	—	—
Jefes de Ventas de Area ...	—	—	7.345	—
Jefes de Presupuestos ...	—	—	7.345	—
Jefes de Tesorería ...	—	—	7.345	—
Jefes de Control Administrativo ...	—	—	7.345	—
Agentes de Ventas ...	—	—	7.345	5.387

2. Por quebranto de moneda a los Cajeros:

2.1 De central, 7.345 pesetas.

2.2 De Delegaciones, Factorías y Ayudantes de Central: 6.121 pesetas.

3. Por actividades complementarias y mandos a Jefes Administrativos.—Los Jefes Administrativos de primera, segunda y

Negociado, los ATS, los Asistentes Sociales, Ayudantes Publicitarios y Técnicos Decoradores percibirán en concepto de gratificación por actividades complementarias y ejercicio de mando una gratificación íntegra por todas las pagas de 3.600 pesetas, 2.692 pesetas y 1.800 pesetas, respectivamente, de acuerdo con el nivel salarial a que estuvieren adscritos, y que abonará exclusivamente al personal que ostente tales categorías y no tenga asignada otra gratificación por cualquier concepto, caso este último en que se percibirá la de mayor importe.

4. Por compensación de trabajo extraordinario y jornada irregular.—El personal que se relaciona en este artículo percibirá las gratificaciones que se indican en todas las pagas:

	Pesetas
Conductor de turismo afecto al Servicio del Presidente y Director Gerente ...	9.795
Conductores de turismo y Conductores de furgoneta destinados a los Servicios Auxiliares de la Dependencia ...	8.571
Conserjes Mayores y Conserjes de Central ...	8.571
Ordenanzas en Central ...	6.734
Motoristas ...	4.897

Art. 20. *Gratificaciones por asiduidad en el trabajo*.—Con objeto de premiar la asiduidad en el trabajo se mantiene esta gratificación, cuya cuantía se fija en 124 pesetas íntegras diarias para todos aquellos productores que asistan puntualmente al trabajo.

Por consiguiente, no se percibirá en ningún caso en que no se cumplan estas condiciones, a excepción de cuando la falta de asistencia sea producida por accidente laboral o enfermedad profesional. Por tanto, no se devengará esta gratificación en los días no laborables ni en los correspondientes a las vacaciones anuales u otras licencias o permisos.

Perderán, además, el derecho a la percepción de dicha gratificación aquellos trabajadores que hayan tenido durante el mismo mes tres faltas de asistencia o cinco faltas de puntualidad.

Asimismo se pacta que esta gratificación no se computará, en ningún caso, para el cálculo de horas extraordinarias, gratificaciones ni a ningún efecto.

Art. 21. *Ayuda de Economato*. Se mantiene la Ayuda de Economato concedida por la Empresa y cuya cuantía será de 8.512 pesetas íntegras mensuales.

Art. 22. *Horas extraordinarias*.—La valoración de las horas extraordinarias se establece en sus importes respectivos en la tabla que figura como anexo número 2 de este Convenio, en los que no figura incluida la incidencia del concepto de antigüedad, que deberá ser incrementado en función de la correspondiente al trabajador que las perciba.

Art. 23. *Plus de nocturnidad*.—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente tendrán un recargo de un 25 por 100 sobre el salario hora base, sin que tenga derecho a percibir este recargo el personal excluido del Plus de nocturnidad por el artículo 24 de la Reglamentación Nacional de Trabajo y el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. *Plus de trabajos tóxicos*.—Se establece un Plus de toxicidad, consistente en un 10 por 100 sobre el sueldo de Convenio, que se abonará mensualmente. La determinación del personal que debe disfrutar de este Plus se hará por el Comité Central de Seguridad e Higiene, teniendo en cuenta no las categorías profesionales, sino los puestos de trabajo concretos que presenten el riesgo a que el Plus se refiere.

Art. 25. *Premio de vinculación*.—Se establece que el premio de vinculación se abonará en la cuantía de 42.688 pesetas íntegras a todo trabajador que acredite sus servicios efectivos en la Empresa durante un periodo de diez años, de 9.529 pesetas íntegras cuando acredite quince años de servicios efectivos en la misma, de 42.688 pesetas al acreditar veinte años de servicios efectivos y de 9.529 pesetas al acreditar veinticinco años de servicios efectivos.

En el caso de producirse la baja de un trabajador en la Empresa por fallecimiento, invalidez o jubilación, dentro del año natural en que habría cumplido los diez, quince, veinte o veinticinco años de servicio efectivo a la misma, le será abonado el premio de vinculación que para dicho año le hubiera correspondido.

Art. 26. *Gastos de locomoción, manutención y estancia*.—Si por necesidades del servicio algún trabajador tuviera que trasladarse en Comisión o viaje de la localidad en que habitualmente tenga su destino, su residencia y lugar en que normalmente efectúe su trabajo, la Empresa le abonará los gastos de locomoción, y le compensará los de manutención y estancia según las normas que a continuación se expresan:

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

- Grupo 1.º Categorías comprendidas entre los niveles 1 y 3.
- Grupo 2.º Categorías comprendidas entre los niveles salariales 4 al 6, ambos inclusive.
- Grupo 3.º El resto de las categorías a partir del nivel 7 inclusive.

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

- Grupo 1.º 5.082 pesetas.  
 Grupo 2.º 4.447 pesetas.  
 Grupo 3.º 3.811 pesetas.

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

Cuando la duración del viaje o comisión, siendo inferior a doce horas, rebase las ocho horas desde que inició la jornada de trabajo, dará lugar al trabajador a percibir la mitad de la cantidad señalada en el párrafo primero. Se liquidará la totalidad de dicha cantidad cuando no rebasando las doce horas, contando desde la salida desde el puesto de trabajo, el regreso se realice el día siguiente de la salida. Si la duración del viaje, contada desde la iniciación del mismo, fuese superior a doce horas, dará derecho al trabajador a percibir la cantidad total del párrafo primero de este apartado, excepto cuando la fecha de salida y la de regreso correspondan a dos días consecutivos, en cuyo caso tendrá derecho a la percepción de las cantidades correspondientes a dos días. En los demás supuestos se liquidarán tantos gastos de manutención y estancia como fechas dure la comisión.

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

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

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

a) Viajes en ferrocarril: Grupos 1.º y 2.º, coche-cama; Grupo 3.º, primera clase.

El personal del Grupo 1.º, cuando viaje de noche, podrá hacer lo también en literas.

b) Viajes en avión: Grupos 1.º y 2.º, clase primera; Grupo 3.º, clase turista.

c) Viajes en buque (en defecto de los anteriores medios): Grupos 1.º y 2.º, clase preferente; Grupo 3.º, clase primera.

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

5. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, en los casos de desplazamiento entre centros de trabajo de la Empresa, comprendidos en la misma provincia y no distantes entre sí en más de 35 kilómetros, caso de prolongarse la jornada laboral en más tiempo de la que diariamente corresponde, incluido viaje, se abonará al trabajador, cualquiera que fuere su categoría y por todos los conceptos, la cantidad de 1.500 pesetas. En todo caso se abonará al trabajador la compensación por transporte que con arreglo a las normas establecidas le corresponde. Este sistema entrará en vigor a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

Art. 27. El pago de los salarios se efectuará, de acuerdo con las disposiciones vigentes, por meses vencidos.

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

Art. 28. A partir de 1 de enero de 1984 las pagas ordinarias, extraordinarias, de beneficios y de fondo de ahorro se reconvertirán a 15,4 pagas anuales, distribuidas del modo siguiente: doce mensualidades, dos pagas extraordinarias a satisfacer en julio y diciembre, y 10 por 100 de participación en beneficios, equivalente a 1,4 pagas, que se satisfará al personal en enero siguiente. Como consecuencia de ello dicha reconversión se aplicará a los conceptos retributivos siguientes: Sueldos; antigüedad y gratificaciones del artículo 19.

## CAPITULO VI

### Plantillas y escalafones

Art. 29. Considerando las estipulaciones contenidas en el presente pacto, para los ascensos e integración de categorías de los Oficiales segundos y Auxiliares administrativos y de los Oficiales segundos y Ayudantes de oficio, que constituyen una

mejora respecto al régimen de ascensos que para este personal se establece en la Reglamentación Nacional de Trabajo, no serán de aplicación los turnos de ascenso ni los porcentajes establecidos en la citada Reglamentación.

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

## CAPITULO VII

### Ingreso

Art. 31. Se considerarán categorías de ingreso y, en consecuencia, de libre provisión por la Empresa:

- Todos los grados de Mandos superiores.
- Los grados de ingreso de Técnicos titulados superiores y medios.
- Los grados B y C de Técnicos especializados.
- Los grados de Auxiliar administrativo de 3.ª, Oficiales de 3.ª y Ayudantes de oficio, Especialistas de nave de 4.ª, Mozo de 3.ª, Limpiadora-camarera de 3.ª y Subalterno de 4.ª.

Art. 32. No obstante, dada la actual situación de la plantilla y la evolución de la tecnología y organización de la Empresa, ésta podrá amortizar las vacantes que se produzcan en cualquier dependencia por baja, excedencia superior a la mínima, traslados o ascensos, sin perjuicio de mantener el nivel global de empleo según las exigencias de organización y plantilla. Las vacantes cuya amortización no sea posible, así como los puestos de nueva creación, se anunciarán en convocatoria interna, antes de acudir a la contratación de trabajadores de nuevo ingreso.

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

1. En los casos de Mandos superiores y Técnicos titulados superiores de 4.ª, la Dirección decidirá con plena independencia de criterio.

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

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

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

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

Los Oficiales primeros de oficio de las especialidades de electricidad, montaje, neumática, fontanería, soldadura y mecánicos de planta con seis años de antigüedad en la categoría se integrarán automáticamente en la de Técnicos especializados B.

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

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

Art. 33. Si no existiera personal apto para cubrir las vacantes y fuera necesario acudir a la contratación de personal de nuevo ingreso, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 34. Las vacantes que se produzcan en las categorías que se expresan a continuación serán cubiertas con preferencia por el personal de la Empresa que también se determina:

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

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

## CAPITULO VIII

### Ascensos

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

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

Art. 35. La promoción a cualquiera de los grados del grupo de Mandos superiores es facultad discrecional de la Dirección de la Empresa, que la ejercerá con total independencia de criterio.

Art. 36. La promoción de Técnico titulado superior de cuarta o Técnico titulado superior de tercera se realizará por el cumplimiento de un período máximo de integración por experiencia de tres años en el grado inferior.

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

La promoción de Técnico titulado superior de segunda a Técnico titulado superior de primera se realizará por el cumplimiento de un período máximo de integración por experiencia de dos años en el grado inferior.

Art. 37. La promoción de Técnico titulado de grado medio de cuarta a Técnico titulado de grado medio de tercera se realizará por el cumplimiento de un período máximo de integración por experiencia de tres años en el grado inferior.

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

La promoción de Técnico titulado de grado medio de segunda a la de Técnico titulado de grado medio de primera se realizará por el cumplimiento de un período máximo de integración por experiencia de dos años en el grado inferior.

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

Art. 38. Las plazas de Jefes técnicos especializados, en sus tres grados, se cubrirán por libre elección de la Dirección de la Empresa entre los Técnicos especializados que hayan superado el curso de mandos intermedios que al efecto se programe por la Empresa.

Art. 39. La promoción a los distintos grados de Técnicos especializados, dentro de sus respectivas especialidades, se realizará por la asistencia y declaración final de aptitud en los cursos selectivos de formación correspondiente.

Art. 40. La promoción a los distintos grados de Jefes administrativos, desde cualquiera de los respectivamente inferiores, se efectuará por libre elección de la Dirección de la Empresa.

Art. 41. La promoción a la categoría de Jefe administrativo desde la de Oficial especializado se realizará por libre elección de la Dirección de la Empresa entre los mismos.

Art. 42. La promoción a la categoría de Jefe administrativo desde la de Oficial primero se efectuará por libre elección de la Dirección entre los Oficiales primeros que hayan superado el curso selectivo para la formación de mandos intermedios que al efecto se programe por la Empresa.

Art. 43. Las plazas de Oficiales especializados se cubrirán por el personal de la Empresa que supere los cursos selectivos de especialización, de acuerdo con las necesidades de este tipo de personal que se requieran, según el Manual de Funciones y Plantillas de la Empresa.

Con independencia de lo anterior, los Auxiliares administrativos de primera ascenderán a Oficiales segundos, y éstos a Oficiales primeros, por superación del período de integración por experiencia que se determina en sus respectivas definiciones profesionales.

Los Auxiliares administrativos de segunda promocionarán al grado de Auxiliares administrativos de primera por superación del período de integración por experiencia máxima de tres años.

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

Art. 44. El ascenso a Maestro de oficio se realizará por libre designación de la Empresa entre el personal que ostente la categoría de Oficial primero de oficio que esté en posesión del título de Maestro Industrial de la rama correspondiente. En todo caso, promocionarán a esta categoría los Oficiales primeros que acrediten una antigüedad de seis años como Oficial primero de oficio, excepto los comprendidos en el párrafo segundo del apartado b) del artículo 32.

Art. 45. Los Oficiales de oficio, en cada uno de sus grados, ascenderán al inmediato superior por cumplimiento de un período de integración por experiencia que se señala en sus respectivas definiciones profesionales. Estos períodos podrán reducirse dos años dentro de cada grado para el personal que acredite haber realizado los estudios de aprendizaje de su especialidad en una Escuela oficial, con reconocimiento por la misma de la categoría de Oficial tercero o Ayudante. Si la categoría reconocida por la Escuela oficial fuera superior, la clasificación en el grado correspondiente se produciría automáticamente, con efectos de la fecha en que se recibiera la documentación acreditativa en el Departamento de Personal.

Art. 46. Los ascensos al grado de Especialista de primera A se producirán por la obtención del diploma que reconozca los conocimientos teórico-prácticos de las técnicas de manipulación de gas que se señalen para este grupo.

La promoción de Especialistas de nave de cuarta a Especialistas de nave de tercera se realizará por el cumplimiento de un período de integración por experiencia de dos años.

La promoción de Especialistas de nave de tercera a Especialista de nave de segunda se realizará por el cumplimiento de un período de integración por experiencia de dos años.

La promoción de Especialista de nave de segunda a Especialista de nave de primera se realizará por el cumplimiento de un período de integración por experiencia de dos años.

Art. 47. En el mes de enero de cada año la Empresa publicará un programa-calendario de los cursos de formación a realizar respecto de todas aquellas categorías y grados para los que sea preceptiva la superación de tales cursos para el ascenso, según se establece en los artículos anteriores. El programa-calendario determinará para cada curso la definición de sus objetivos, fecha de iniciación y número de plazas, personal que puede concurrir, pruebas previas de selección en caso de que el curso deba hacerse con plazas limitadas, programa de materias, profesorado y Tribunal que juzgará las pruebas finales, constituido paritariamente por representantes de la Dirección y del Comité intercentro. Los acuerdos del Tribunal examinador se adoptarán por mayoría simple de votos, primando, en caso de empate, el voto del Presidente, que será designado por la Dirección.

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

Art. 48. Sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Dirección en los artículos anteriores, ésta fomentará la aplicación de los siguientes principios:

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

## CAPITULO IX

### Período de prueba

Art. 49. La duración del período de prueba será la establecida como máxima en las disposiciones legales vigentes para cada grupo profesional.

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

Mientras no transcurran los plazos legales establecidos, la Empresa podrá interrumpir, sin necesidad de preaviso, el período de prueba, procediendo ésta al cese del trabajador si fuera de nuevo ingreso, o a reintegrarlo a su categoría, grado y lugar de procedencia si formaba ya parte de la plantilla, y siendo a cargo de la Empresa los gastos que en este caso se ocasionen por este motivo. Si la interrupción del período de prueba, en este último supuesto, fuera por iniciativa del trabajador, conservará éste los mismos derechos, salvo que la Empresa no vendrá obligada a realizar indemnización alguna.

## CAPITULO X

### Movilidad funcional

Art. 50. Como consecuencia de las reorganizaciones o racionalización del trabajo que pudieran ser necesarias para alcanzar la mejora de productividad precisa, prevista en este Convenio, se acuerda que siempre que en determinada actividad resulte personal sobrante, éste, a cargo de la Empresa, será capacitado para aquella actividad conexas o más indicada que aquélla decida o, en su defecto, el que determine la Empresa. En ambos casos percibirá el nivel salarial que corresponda a su categoría actual o a la nueva que adquiera, a elección del interesado, según le resulte más favorable. En el caso de que hubiera que realizar traslado de residencia se hará siempre con las indemnizaciones que correspondan y solución del problema de la vivienda a cargo de la Empresa, en la forma establecida en este Convenio.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, se sujetará, en todo caso, a las disposiciones legales vigentes, aplicándose hasta en dos niveles descendentes dentro del mismo grupo profesional, con arreglo a las definiciones establecidas en el Convenio, previa información y audiencia al Comité de Centro de Trabajo.

## CAPITULO XI

### Traslados

Art. 51. Se considera traslado el destino del trabajador con carácter definitivo a una dependencia de la Empresa distinta de aquella en que hasta aquel momento desempeña su trabajo, situada en distinta localidad y que obligue a un cambio de residencia.

Los traslados del personal podrán realizarse:

- 1.º A solicitud del interesado. Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud del

interesado, el trasladado no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.

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

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

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

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

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

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

Art. 52. Cuando como consecuencia de un concurso debidamente convocado y de haber ganado plaza en el mismo un trabajador deba ser trasladado de destino, se considerará el traslado como convenido y en los términos que se reflejan en la convocatoria, pero, en cualquier caso, si no se hiciera expresa determinación de las localidades en que se sitúan las plazas sometidas a concurso, el personal trasladado tendrá derecho a que se le facilite vivienda en los términos expresados en el artículo anterior y siete días naturales para gestionar el traslado.

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

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

Art. 53. Cuando sea necesario un reajuste de plantillas por causa tecnológica o económica, cuya existencia se determinará de acuerdo con la legislación en vigor actualmente, la Empresa anunciará las vacantes existentes en otras dependencias, con expresión de categorías y puestos de trabajo, otorgando a los que lo soliciten y reúnan las condiciones profesionales adecuadas para cada puesto ofrecido los beneficios señalados en el artículo 51, para los traslados por necesidades del servicio. En igualdad de condiciones profesionales tendrán preferencia los solicitantes más antiguos. Si no existieran solicitudes o resultaran insuficientes, teniendo en cuenta las vacantes ofrecidas, la Empresa podrá realizar el traslado forzoso en los mismos términos del artículo 51, pero en orden inverso al tiempo que el personal de la categoría correspondiente lleve destinado en la localidad.

Art. 54. Cumplido el trámite anterior, la Empresa podrá amortizar las vacantes de los traslados, pero los que lo hubieran sido sin solicitud propia, según el régimen establecido en el artículo anterior, conservarán el derecho a reintegrarse al puesto de procedencia con los mismos beneficios de traslado forzoso durante los dos años siguientes si se aumentara de nuevo la plantilla de personal a su categoría y grado, siempre que entretanto no hubiera sido promovido a otra. Los trasladados en función de un reajuste de plantillas tendrán el derecho a reintegrarse a su lugar de procedencia. Esta preferencia será absoluta sobre cualquier otra forma de cubrir las vacantes producidas y se realizará en orden inverso al utilizado para el traslado inicial.

Art. 55. El personal trasladado con carácter voluntario no podrá solicitar nuevo traslado en el plazo de dos años.

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

Art. 56. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma categoría y grado podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida, en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que aquella pueda apreciar, especialmente que no existe perjuicio de tercero más antiguo que tenga solicitado el traslado con anterioridad y que no sea necesario amortizar vacantes en una de las dependencias.

Art. 57. El personal que se encuentre destacado fuera de la localidad de su destino por período superior a un mes será autorizado para reintegrarse al puesto de trabajo de origen por tiempo de tres días, salvo que las necesidades del servicio lo impidan. Estos tres días no devengarán gastos ni interrumpirán los plazos señalados en el número 2 del artículo 26 del Convenio, pero la Empresa abonará los gastos de locomoción que correspondan.

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

## CAPITULO XII

### Jornada de trabajo

Art. 58. Se mantiene el número de horas de trabajo efectivo acordado en el anterior Convenio, y, en su consecuencia, la jornada de trabajo será continuada de siete horas y quince minutos de trabajo efectivo, todos los días laborables del año. No tendrán la consideración de laborables los sábados comprendidos entre el 1 de marzo y el 30 de noviembre, ambos inclusive.

Art. 59. Ambas partes convienen, en atención a este tipo de jornada especial y para lograr la máxima productividad, establecer las siguientes reglas de aplicación:

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

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

Art. 60. Los Vigilantes Jurados o Guardas y Porteros podrán tener una jornada de cuarenta y cuatro horas semanales para permitir la vigilancia continuada de las instalaciones. En atención a ello percibirán una compensación equivalente al importe de las horas suplementarias que realicen sobre cuarenta y dos a la semana.

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

Dicho personal queda excluido de lo establecido en el párrafo segundo del artículo 65 del Convenio Colectivo.

Art. 61. Excepcionalmente, si por necesidad del servicio, fuera de los casos de viajes o comisión, algún productor se viera obligado, por orden superior, a prolongar su jornada de tal forma que no pueda realizar su comida en los comedores habilitados al efecto y de forma gratuita por la Empresa, o en su propio domicilio, percibirá una compensación por comida de 950 pesetas íntegras.

Art. 62. Quedan excluidos de la percepción de horas extraordinarias el personal de los niveles salariales 1, 2 y 3, quienes por su alta calificación profesional están especialmente obligados al desempeño responsable del cargo, cuyo trabajo extraordinario sólo puede medirse por el propio empleado, según su criterio de autoexigencia.

Por análoga razón quedan excluidos también los Técnicos medios y Jefes administrativos que desempeñen cargos determinados a los cuales se les señale una gratificación por puesto de trabajo igual o superior a 3.672 pesetas mensuales.

Art. 63. Se considerarán como extraordinarias las horas de trabajo que sobrepasen las de la jornada normal, según las disposiciones y con las exclusiones que se recogen en los artículos precedentes de este Convenio.

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

Art. 64. 1. Las mejoras económicas que el presente Convenio establece han de servir de estímulo para una mayor productividad mediante el perfeccionamiento de métodos por parte de la Empresa y acrecentando el personal su dedicación y adiestramiento, comprometiéndose el mismo por la parte que le corresponde a un aumento de productividad. Unidos en este compromiso, ambas partes manifiestan su firme decisión de tratar de reducir las horas extraordinarias.

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

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

### CAPITULO XIII

#### Descanso dominical y vacaciones

Art. 85. Teniendo en cuenta el carácter de los servicios que presta «Butano, S. A.», y los turnos de trabajo continuado establecidos en algunos de los centros de trabajo, solamente descansará los domingos el personal de aquéllos no imprescindible, aplicando en lo posible el turno rotativo para todo este personal, cumpliendo el mismo el descanso semanal obligatorio en cualquier otro día de la semana siguiente.

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

Lo dispuesto en el párrafo anterior no es aplicable al personal de vigilancia, que disfrutará el descanso compensatorio correspondiente, resultante de su régimen de trabajo a turnos.

Art. 66. Vacaciones.—El personal de la Empresa, cualquiera que sea su categoría, disfrutará una vacación anual retribuida de acuerdo con las siguientes normas:

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

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

3. El período de vacaciones se podrá disfrutar en dos períodos, con un mínimo de siete días naturales en cualquiera de ellos, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan. No obstante lo anterior, por causas justificadas, si las necesidades del servicio lo permiten, se podrán tomar períodos inferiores a siete días siempre y cuando no sean precedidos y seguidos de días festivos no laborables.

4. Se procurará que las vacaciones sean disfrutadas por el personal, como mínimo el 75 por 100 de la plantilla de la dependencia, en los meses comprendidos de junio a septiembre, ambos inclusive.

5. Para el disfrute de las vacaciones se adoptará el sistema de turnos rotativos y por puestos de trabajo, respetándose la preferencia de los trabajadores con responsabilidades familiares a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

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

### CAPITULO XIV

#### Excedencias

Art. 67. Tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia en el plazo máximo de dos meses desde que fuera solicitado:

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

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

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

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

La vacante que se produzca como consecuencia del pase del trabajador a la situación de excedencia podrá amortizarse. Si no fuera posible su amortización, y la excedencia se hubiera solicitado por el plazo mínimo, la vacante podrá ser cubierta de forma provisional, bien por personal perteneciente a la plantilla de la Empresa, bien por contratación de personal eventual con arreglo, esto último, a lo dispuesto en el artículo 15, 1, c), del Estatuto de los Trabajadores.

Si fuera por tiempo superior, la plaza podrá ser cubierta con arreglo a lo dispuesto en los capítulos referentes a ascensos y, en su caso, ingresos.

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

a) Si en cualquier centro de trabajo de la Empresa existe vacante de la categoría y grado del excedente, éste podrá reingresar inmediatamente, sin perjuicio del mejor derecho de otro trabajador en activo que con la misma categoría y grado hu-

biera solicitado la vacante, pasando entonces el excedente a ocupar la plaza dejada por el anterior.

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

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

Art. 68. La Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en atención a las circunstancias de cada caso y a las necesidades del servicio, procurará conceder permisos especiales para la preparación de exámenes. Si el permiso concedido fuera de hasta diez días, la Empresa no descontará el importe del salario correspondiente. Si excediera de este tiempo y no pasara de tres meses, el permiso se entenderá concedido sin sueldo, pero con reserva de su puesto de trabajo.

### CAPITULO XV

#### Acción social

Art. 69. 1. La jubilación será obligatoria para el personal que cumpla los sesenta y cinco años de edad.

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

3. Como consecuencia de lo establecido en los apartados anteriores, la Empresa incrementará la dotación económica a la Fundación Laboral «Benito Cid» en la cuantía necesaria para que el jubilado forzoso incremente el porcentaje sobre el salario regulador a que se refiere el artículo 49 de los Estatutos de la Fundación, hasta el que le correspondería de haber alcanzado en situación de servicio activo los setenta años de edad, y el jubilado voluntario, hasta el porcentaje que le correspondería de haber alcanzado en situación de servicio activo los sesenta y cinco años de edad. El salario regulador será el correspondiente al momento de la jubilación, es decir, a los sesenta y cinco años en la forzosa y a los sesenta años hasta los sesenta y cuatro años en la voluntaria, calculado de acuerdo con lo establecido en el artículo 43 de los Estatutos de la Fundación.

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

4. La Empresa podrá imponer el retiro al personal que, cumplidos los cincuenta y cinco años de edad, tenga disminuidas sus facultades físicas o intelectuales, en términos que, de continuar trabajando, se pusiera en peligro su salud o su productividad resultase notoriamente disminuida, bien por acuerdo de la Dirección al respecto, bien a instancias del trabajador afectado por ello.

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

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

4.3 Para ejercer esta facultad la Empresa será necesario:

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

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

c) Informe favorable del Comité Local o Delegados del personal en los centros de trabajo donde no existe el primero.

5. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 de este artículo, la representación social estima aconsejable que, por una Comisión Mixta y Paritaria, designada de entre sus miembros por la Junta Rectora de la Fundación Laboral «Benito Cid», se estudie la posibilidad de introducir modificaciones en el articulado de los Estatutos por los que aquélla se rige, tendientes a mejorar las prestaciones actuales o a introducir otras nuevas. Si como consecuencia de dicho estudio, y para hacer frente a las necesidades económicas que puedan ocasionarse, se ve la necesidad de que los empleados contribuyan al soporte



económico de la Fundación mediante la aportación de un porcentaje de sus haberes, ambas partes acuerdan que en dicho momento se tomará la decisión que proceda por el Comité Intercentro.

Art. 70. *Ayuda económica en caso de fallecimiento o invalidez absoluta.*—La Empresa contratará una póliza de seguro colectivo de vida para sus trabajadores que cubra los riesgos de muerte e invalidez en su grado de incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo, por un capital asegurado de pesetas 889.325 para cada uno de ellos.

Los trabajadores se comprometen por su parte a destinar la cantidad procedente y que proporcionalmente les corresponda en función de su salario base para complementar el capital asegurado en la cantidad de 444.662 pesetas, quedando de este modo establecido el importe del capital asegurado por la póliza de seguro colectivo de vida en la cifra de 1.333.987 pesetas.

Art. 71. La Empresa estudiará la posibilidad de mejorar la ayuda sanitaria y extenderla al sector familiar, a cuyo fin ambas partes acuerdan la constitución de una Comisión integrada por los representantes de la Dirección del Comité Intercentro y del Servicio Médico, encargada de realizar los estudios correspondientes.

En caso de enfermedad o accidente la Empresa mantendrá la complementariedad actual hasta un máximo del 100 por 100 del sueldo real de cada trabajador, y asimismo se mantiene la mejora de las prestaciones por ayuda familiar hasta la cuantía señalada para el plus familiar de 298 pesetas el valor del punto.

Art. 72. *Sistema de ayudas para estudios.* 1. Se establece un sistema de ayudas para estudio por curso académico para hijos de trabajadores, según se determinan en el siguiente baremo:

	Pesetas
a) Enseñanza Preescolar ... ..	22.869
b) Enseñanza General Básica ... ..	35.573
c) Bachillerato Superior, BUP o estudios de Carreras de Grado Medio ... ..	54.830
d) Estudios Superiores ... ..	54.830

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

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

Además de estas ayudas escolares se establece, en concepto de compensación por gastos de estancia, la cantidad de 88.932 pesetas por beneficiario que haya de realizar sus estudios en localidades distintas de aquella en que tenga su destino y residencia habitual el trabajador y en la que no se puedan realizar tales estudios.

2. Ayuda para estudio a trabajadores de la Empresa. Se concederán ayudas económicas para estudios que tiendan al perfeccionamiento de los empleados, dentro de la línea de promoción, o bien contribuyan a la elevación de su nivel cultural, siguiendo la misma programática ya establecida, con un auténtico sentido de promoción social y cultural, aun cuando no se trate de título o diploma directamente relacionado con la situación profesional del trabajador en la Empresa.

3. Se mantiene durante la vigencia del X Convenio Colectivo la gratificación de 1.224 pesetas íntegras por cada una de las pagas a los Especialistas prácticos desde el grado de Especialistas de nave de primera al último de ellos, al objeto de fomentar y estimular su atención al estudio para la obtención de diploma de Especialista de primera A. Esta gratificación o ayuda tendrá carácter excepcional y quedará suprimida a partir del mes siguiente al en que se obtenga el diploma y el trabajador sea promocionado a dicho grado de Especialista.

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

5. La Empresa concederá una ayuda especial de hasta un máximo de 190.570 pesetas para cubrir el 75 por 100 de los gastos justificados por el trabajador y dedicados a sus hijos subnormales, disminuidos físicos o disléxicos, con una cuantía mínima del importe de la beca que, por su edad, corresponda al beneficiario, observándose en el régimen de estas ayudas las prescripciones establecidas actualmente en la Empresa.

6. La ayuda para estudios de Bachillerato Superior o COU puede ser nuevamente concedida por una sola vez, aun en el caso de que el alumno no superará curso el año en que reciba dicha ayuda.

Art. 73. El arrendamiento de viviendas propiedad de la Empresa a sus trabajadores estará vinculado al contrato de trabajo, en el sentido de que la baja voluntaria o el despido implicará la obligación de abandonar la vivienda, pero el personal que se jubile o que pase a la situación de incapacidad

total permanente, así como las viudas del personal que fallezca, tanto si este hecho se produce en situación de activo como en situación de jubilado o de incapacidad, seguirán en el uso y disfrute de la vivienda en las mismas condiciones establecidas en su contrato o, en caso de fallecimiento, la viuda se subrogará en los derechos y obligaciones del arrendamiento. A falta de cónyuge, corresponderá este derecho a los hijos menores o hijas solteras, mientras permanezcan en este estado o alcancen la mayoría de edad, respectivamente.

La Empresa procurará que estos poblados estén dotados de servicios complementarios, tales como clínicas para tratamiento, ambulatorio, escuelas y Centros de enseñanza profesional, economato, instalaciones deportivas y parque de infancia, según la importancia del poblado.

Art. 74. *Grupo de Empresa.*—Los Grupos de Empresa constituyen el soporte para fomentar la formación física, artística y cultural de los trabajadores, buscando, asimismo, que sus familiares participen en estas actividades.

Para conseguir estos objetivos planificarán y programarán las actividades necesarias administrando los fondos de que disponen.

La Empresa cuidará que los grupos tengan los medios económicos para el desarrollo de sus funciones. A tal fin, determinará anualmente, y con independencia de la asignación individual, unas cantidades para la realización de las necesidades de los grupos.

Para el incremento de las relaciones entre los diversos Grupos y promoción de los mismos, se crea una Comisión Coordinadora Nacional cuyas funciones estarán reguladas por las normas que establezcan el Departamento de Personal y los Grupos de Empresa.

La conexión con la Dirección se realizará a través de la Jefatura de Personal.

El Comité de Centro de trabajo colaborará con los Grupos de Empresa en la consecución de sus objetivos, fomentando la participación de los trabajadores y vigilando el normal desarrollo de los fines para los que han sido creados.

Art. 75. La Empresa suministrará a todo trabajador un boquilla, que se tomará sin abandonar el puesto de trabajo.

## CAPITULO XVI

### Formación

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

Art. 76. La Dirección y los trabajadores, teniendo en cuenta los cambios tecnológicos y operativos que en todos los procesos de la Empresa vienen produciéndose, se comprometen a realizar cuantos cursos de formación sean necesarios para una completa adaptación de los mismos a sus puestos de trabajo.

La Empresa confeccionará un plan de formación bajo la siguiente clasificación y las directrices contenidas en los restantes artículos de este capítulo.

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

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

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

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

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

6. Perfeccionamiento profesional.

Art. 77. La Empresa seguirá organizando cursos de formación dirigidos a los Especialistas prácticos para posibilitar su acceso a la categoría de Especialistas de primera A, dentro de la que se compromete a mantener una plantilla equivalente al 30 por 100 del censo total de Especialistas prácticos. A dichos cursos serán llamados, en primer lugar, los Especialistas de nave de primera, y, en su defecto, el resto de Especialistas, en función de las vacantes existentes.

En función de las necesidades de plantilla, la Empresa efectuará cursos para promoción de Técnicos Especializados C (gasistas), a los que llamará en primer término a los Especialistas de primera A, y, en su defecto, al resto de los Especialistas prácticos.

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

Art. 78. La formación se realizará por el método de simular el adiestramiento práctico individual dirigido en el puesto de trabajo y la formación teórica necesaria, bien a cargo ésta de Instructores designados por la Empresa entre su propio personal competente para ello, bien encomendándola a Centros o Instituciones especializadas.

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

Art. 79. Independientemente de otras acciones que puedan programarse, de acuerdo con los números 3 y 4 del artículo 78 del presente Convenio, la Empresa realizará un curso extraordinario para Capataces con el fin de que obtengan el diploma de Especialistas de primera A. Para dicho curso se facilitará, igualmente, la asistencia de los profesionales de oficios varios enumerados en el artículo 13 de este Convenio, a los que igualmente se facilitará la posibilidad de su adscripción a las líneas de mantenimiento de planta, previa la superación de los cursos de formación correspondientes.

## CAPITULO XVII

### Seguridad

Art. 80. Sin perjuicio de las atribuciones y cometidos conferidos a los Comités de Seguridad e Higiene, ambas representaciones manifiestan su propósito de realizar los estudios y adoptar las medidas necesarias al objeto de elevar al máximo posible los niveles de seguridad e higiene, y a cuyo fin, si se juzga preciso, se constituirán las Comisiones oportunas. Los Comités de Seguridad e Higiene serán paritarios, correspondiendo a la Dirección la presidencia de los mismos.

## CAPITULO XVIII

### De la representación colectiva de los trabajadores

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

Art. 81. 1. Son órganos de representación de los trabajadores.

- a) Los Comités de centro de trabajo y los Delegados de Personal, que quedan equiparados a éstos.
- b) El Comité Intercentro.

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

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

Art. 82. Los Comités de centro de trabajo tendrán las siguientes atribuciones y derechos:

1. Las competencias establecidas en la Ley.

No obstante, cuando las cuestiones planteadas a los Comités de centro, dentro de sus competencias, tengan carácter general o afecten a la generalidad de los trabajadores sujetos a Convenio, en las materias que a continuación se determinan, el informe previo será efectuado únicamente por el Comité Intercentro:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la Empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Recibir información de las horas extraordinarias ordenadas por motivos de urgencia, siendo oído respecto de las restantes, participar en la fijación de las relaciones de personal que deba efectuarlas, controlar las realizadas mensualmente y remitir a los Comités de ámbito superior información de las realizadas en sus centros de trabajo.

3. Recibir información sobre la necesidad que suscita los destacamentos y participar en la fijación de los criterios a seguir para establecer un orden de preferencia del personal a destacar y de las relaciones del personal destacable de su centro de trabajo.

4. Recibir información y ser oídos en la fijación de turnos de trabajo y plan de vacaciones, así como formular propuestas para la modificación de los establecidos.

5. Formular propuestas, ser oídos y celebrar acuerdos para la aplicación flexible de la jornada establecida en Convenio que no implique supresión de día laborable, así como formular propuestas de sustitución de la totalidad o parte de una jornada laborable con cargo a otros días laborables.

6. Recibir información sobre contratación de eventuales en su centro de trabajo.

7. Recibir información y ser oídos en la asignación de tareas y polivalencia de puestos de trabajo.

8. Recibir información, ser oído, formular propuestas e intervenir en la solución de los conflictos suscitados en su centro de trabajo.

9. Participar en los Comités locales de Seguridad e Higiene en el modo y forma y con las atribuciones establecidas en la legislación vigente.

10. Ser informado de las sanciones impuestas a los empleados de su centro de trabajo e intervenir en el expediente disciplinario e informar de las sanciones impuestas a los miembros del Comité.

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

12. Recibir, juntamente con el Comité Intercentro, información y audiencia en las materias comprendidas en el artículo 5, 2, a), cuando afecte de modo particular a su centro de trabajo.

13. Gestionar en exclusiva, bajo la fiscalización económica de la Dirección de la Empresa, en lo que respecta a su centro de trabajo, las obras sociales de ayudas para estudios, concesiones de préstamos para vivienda, ayudas a subnormales disminuidos y atenciones extraordinarias, transporte colectivo o su compensación en metálico, gestión del bocadillo y administración de sus fondos, control de gestión económica de los Grupos de Empresa y gestión de la integración y representación en economatos laborales o Entidades derivadas de la transformación de los mismos.

14. Recibir información y ser oído en la elaboración de las plantillas de su centro de trabajo.

15. Formar parte un miembro del Comité, con voz y voto, de los tribunales de examen que se constituyan para el ingreso de personal en el centro de trabajo, a excepción de los casos de Mandos Superiores, Técnicos Titulados y Jefes Administrativos de primera y segunda.

Art. 83. 1. Se pacta expresamente la constitución del Comité Intercentro, que representa a la totalidad de los trabajadores de los distintos centros de trabajo de la Empresa, y que estará integrado por 12 miembros designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro con la misma proporcionalidad y por estos mismos.

La proporcionalidad de cada grupo u opción sindical a que pertenezcan los componentes de los distintos Comités de Centro (Sindicatos legalmente constituidos y trabajadores independientes), se determinará dividiendo el número de representantes obtenidos por cada opción entre el cociente del número total de representantes electores por el de puestos a cubrir del Comité Intercentro (doce), adjudicándose el puesto o puestos sobrantes a quien tuviere mayor resto, y, en caso de empate, a la opción sindical que hubiere tenido mayor número de votos en el conjunto nacional.

El Comité elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario del Comité.

2. Las reuniones del Comité Intercentro serán ordinarias o extraordinarias. Las reuniones ordinarias se celebrarán cada dos meses. Las reuniones extraordinarias tendrán lugar a solicitud de un tercio al menos de sus miembros o cuando la Dirección le convoque a reunión.

3. Son funciones del Comité Intercentro:

3.1 Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

3.2 Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios de la Compañía, y en las mismas condiciones que a éstos.

3.3 Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones, cuando afecten a la generalidad de los trabajadores comprendidos en Convenio:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la Empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

3.4 Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «statuts» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.5 Colaborar con la Dirección para reducir el absentismo y conocer trimestralmente las estadísticas del mismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

3.6 Recibir información y controlar las horas extraordinarias efectuadas en las diversas Delegaciones regionales, intervenir en la solución de discrepancias que por ello se susciten y colaborar en la confección de planes y normas de ámbito nacional en esta materia.

3.7 Formular propuestas, ser oído y celebrar acuerdos para la aplicación flexible de la jornada establecida en Convenio a nivel nacional.

3.8 Recibir información anual sobre contrataciones de eventuales, colaborar con la Dirección en la contratación de trabajadores fijos y controlar el cumplimiento del Convenio sobre ingresos de personal.

3.9 Recibir información, ser oído, formular propuestas e intervenir en la solución de los conflictos suscitados a nivel regional o nacional.

3.10 Recibir información y ser oído en la elaboración de plantillas de la Empresa, así como en los ingresos de personal de los grupos de Mandos Superiores, Técnicos Titulados y Jefes Administrativos de primera y segunda.

3.11 Participar en el Comité Central de Seguridad e Higiene con las atribuciones establecidas en la legislación vigente.

3.12 Intervenir en el expediente e informar de las sanciones impuestas a sus miembros.

3.13 Recibir información, ser oído y formular propuesta sobre los cursos de formación establecidos en Convenio.

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

3.15 Gestionar en exclusiva, bajo la fiscalización económica de la Dirección de la Empresa, cuando afecten a la generalidad de los trabajadores, las obras sociales de ayudas para estudios, concesión de préstamos para vivienda, ayudas a subnormales, disminuidos y atenciones extraordinarias, transporte colectivo y su compensación en metálico, gestión del bocadillo y administración de sus fondos, control de gestión de los grupos de Empresa y gestión de la integración en economatos laborales.

Las funciones reseñadas en este apartado del Comité Intercentro se entienden sin perjuicio de cualesquiera otras que tengan atribuidas por este Convenio.

Art. 84. A nivel nacional, regional o local, los órganos de representación de los trabajadores participarán con la Dirección en la determinación de las prendas de vestuario.

Art. 85. El Comité Intercentro designará en su seno cuantas Comisiones a nivel nacional o representantes en éstas fueran necesarios.

Art. 86. La Empresa reconoce en su seno la acción y participación sindical y los derechos sindicales, en los términos establecidos en los acuerdos interconfederales (AMI, ANE y AI), de acuerdo con las características de aquélla.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Segunda.—Durante la vigencia del presente Convenio será aplicable la cláusula de revisión salarial establecida en el Acuerdo Interconfederal y en los términos estipulados en el mismo.

Tercera.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, para entender de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación y aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria, que estará integrada por seis representantes de cada una de las partes intervinientes en el mismo.

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

Quinta.—Como consecuencia de lo establecido en el artículo 32 del Convenio, sobre mantenimiento del nivel global de empleo según las exigencias de organización y plantillas, la Empresa garantiza la estabilidad en el empleo de los trabajadores fijos de plantilla existentes en la misma a la fecha de la firma de este X Convenio Colectivo. A partir de dicha fecha, las plantillas que se elaboren por la Empresa previa información y audiencia al Comité Intercentro, Comités locales y Delegados de Personal, en el ámbito que les corresponda, estarán proyectadas sobre las exigencias de la organización empresarial, cubriéndose, en consecuencia, exclusivamente los puestos de trabajo contemplados en dichas plantillas, de entre todas las vacantes que puedan producirse.

Sexta.—Como consecuencia de lo establecido en el artículo 11 de este Convenio Colectivo, los Auxiliares de oficina existentes en la Empresa a la fecha de su firma pasan a integrarse, junto con sus cometidos, en el grupo de Administrativos. Dicha integración se efectuará en el mismo nivel de Convenio que ostentaban los citados empleados hasta 1 de enero de 1983, fecha a partir de la que se iniciará el cómputo de la antigüedad en el nivel y categoría que como Administrativos pasen a alcanzar. Sin perjuicio de su adscripción al grupo administrativo, dichos Auxiliares de oficina seguirán desempeñando los cometidos que realizaban.

Séptima.—El sistema de vales de gas del anterior Convenio Colectivo queda sustituido a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio por la aportación de la Empresa de la cantidad de 158,5 millones de pesetas, para su distribución y reparto entre los trabajadores, de forma lineal, aplicándose la cantidad que corresponda al concepto de sueldos a partir de 1 de enero de 1984.

La Empresa se compromete a cotizar por dicha cuantía a la Fundación Laboral «Benito Cid».

La aplicación de dicho acuerdo supone en el año 1983 que la cantidad disponible, que también se repartirá linealmente, será el saldo favorable que, en su caso, resulte de la diferencia entre la cifra de 158,5 millones de pesetas y la realmente gastada por los trabajadores por consumo de vales de gas durante 1983 en la fecha de entrada en vigor de este Convenio. Sobre este saldo se cotizará a la Fundación Laboral «Benito Cid».

#### DISPOSICION FINAL

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

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

**ANEXO 1**  
Cuadro de clasificación profesional

Nivel	Mandos superiores		Técnicos titulados		Técnicos especializados	Administrativos	Personal obrero			Subalternos	
	Técnicos titulados superiores	Técnicos titulados grado medio	Profesionales oficios varios	Especialistas			Personal limpieza servicios generales				
1	Jefe División 1.ª										
2	Jefe División 2.ª	T. T. S. 1.ª									
3	Jefe de Servicio	T. T. S. 2.ª									
4		T. T. S. 3.ª	J. T. T. G. M.			J. Admón. 1.ª					
5		T. T. S. 4.ª	J. T. G. M. 1.ª		J. T. E. 1.ª	J. Admón 2.ª					
6			T. T. G. M. 2.ª		J. T. E. 2.ª	J. Negociado y Oficial especial.					
7			T. T. G. M. 3.ª		J. T. E. 3.ª						
8			T. T. G. M. 4.ª		Téc. E. A.	Oficial 1.º					
9					Téc. E. B.	Oficial 2.º	Maestro.				Consejero Mayor.
10					Téc. E. C.	Aux. Admto. 1.º	Oficial 1.º	Capataz.			Subalterno 1.º
11							Especialista 1.º A.				
12						Aux. Admto. 2.º	Oficial 2.º				Subalterno 2.º
13							Oficial 3.º y Ayudante.	Especialista N. 1.º			
14						Aux. Admto. 3.º		Mozo 1.º			
15								Especialista N. 2.º		Limpiadora-Cama- rera 1.ª	Subalterno 3.º
16								Mozo 2.º		Limpiadora-Cama- rera 2.ª	
17								Especialista N. 3.º			
18								Especialista N. 4.º y Mozo 3.º		Limpiadora-Cama- rera 3.ª	Subalterno 4.º

**ANEXO 2**

Nivel	Valor horas extras		Nivel	Valor horas extras		Nivel	Valor horas extras	
	A 75 %	A 150 %		A 75 %	A 150 %		A 75 %	A 150 %
4	1.733	2.478	7	1.264	1.805	10	988	1.428
5	1.526	2.150	8	1.194	1.702	11	973	1.391
6	1.347	1.924	9	1.095	1.549	12	947	1.352
						13	885	1.273
						14	858	1.227
						15	842	1.202
						16	749	1.071
						17	681	973
						18	631	901