

Categorías	Pesetas
Auxiliar Administrativo	6.732
Aspirante (dieciséis-dieciséis años)	4.666
Conserje	6.880
Ordenanza	6.581
Botones	4.086
Limpiadora	5.732

Se aprueban las nuevas tablas salariales que tienen efecto desde el 1 de enero de 1986 hasta el 31 de diciembre de dicho año y que son las siguientes:

Categorías	Pesetas
Titulado de Grado Superior	82.376
Titulado de Grado Medio	78.250
Jefe Superior	75.100
Jefe de Primera	71.027
Jefe de Segunda	65.870
Oficial de Primera	59.624
Oficial de Segunda	54.520
Auxiliar Administrativo	47.406
Aspirante (dieciséis-dieciséis años)	32.853
Conserje	48.448
Ordenanza	46.320
Botones	28.753
Limpiadora	40.140

Los atrasos deberán ser abonados a los trabajadores en el plazo de dos meses desde la publicación del presente acuerdo en el «Boletín Oficial del Estado».

A los efectos del artículo 26 número 5 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que las horas de trabajo en el sector durante 1986 serán 1.826, y la remuneración de los trabajadores será la siguiente:

Categorías	Pesetas
Titulado de Grado Superior	1.235.640
Titulado de Grado Medio	1.173.750
Jefe Superior	1.126.500
Jefe de Primera	1.065.405
Jefe de Segunda	988.050
Oficial de Primera	894.360
Oficial de Segunda	817.800
Auxiliar Administrativo	711.090
Aspirante (dieciséis-dieciséis años)	492.795
Conserje	726.720
Ordenanza	694.800
Botones	431.295
Limpiadora	602.100

Se acuerda comisionar a don Alfonso Alvarez González, Asesor de la representación empresarial, para que realice todo lo relativo a registro, depósito y publicación del presente acuerdo.

29593 RESOLUCION de 31 de octubre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Butano, Sociedad Anónima», y el personal a su servicio.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Butano, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 23 de julio de 1986, de una parte, por miembros del Comité Intercentros de la referida razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 31 de octubre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «BUTANO, SOCIEDAD ANONIMA»

El presente Convenio Colectivo ha sido formalizado entre la representación de la Empresa, de una parte, y el Comité Intercentros, en representación de todos los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, de otra parte.

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

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

Art. 2.º *Ámbito de aplicación personal.*—1. Las condiciones laborales pactadas en el presente Convenio afectarán a todos los trabajadores fijos de «Butano, Sociedad Anónima», que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

2. Quedan expresamente excluidos:

a) El personal de alta dirección a que se refiere el artículo 2.a) del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

b) El personal que sin estar incluido en el punto anterior sea designado para ejercer funciones definidas como básicas en la organización de la Empresa, en tanto desempeñe dichas funciones.

c) El personal de mar acogido al Convenio Colectivo de Flota de «Butano, Sociedad Anónima».

3. El personal al que siéndole de aplicación el presente Convenio sea designado para ocupar uno de los puestos a que se refieren los apartados a) y b) del número anterior 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.

Art. 3.º *Ámbito 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 tendrá una vigencia de un año, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1986, 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 1986.

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 Intercentros 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 Intercentros, 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 interesados 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 Intercentros 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 Intercentros 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 seguirá las instrucciones de su superior inmediato, en el momento en que el peligro se produzca; por ausencia del superior que pueda dárslas, el personal obrará por propia iniciativa y con la máxima diligencia, según las circunstancias del caso.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 6.º La clasificación profesional de los trabajadores a que afecta este Convenio está integrada por los grupos, subgrupos, categorías y grados que se describen en los artículos siguientes y que se resumen en el anexo I.

Tal clasificación tiene carácter meramente enunciativa, sin que sea necesaria la dotación de todas las categorías enumeradas, sino en la medida en que las necesidades de la Empresa lo aconsejen.

CAPITULO IV

Definiciones profesionales

Art. 7.º **Técnicos.**—Son aquellos a quienes para el cumplimiento de sus funciones se les exige la posesión de un título profesional de grado superior o medio, reconocido oficialmente por el Estado español, y que son contratados precisamente para el desempeño de actividades propias de su carrera.

En función del grado de titulación oficial exigido se distinguirán los siguientes subgrupos y categorías:

I. Subgrupo de Técnicos superiores:

Categoría primera: Técnico superior de primera, en la que se clasificará al personal con título superior comprendido en la definición general que haya sido designado libremente por la Dirección de la Empresa.

Categoría segunda: Técnico superior de segunda, en la que se clasificará al personal con título superior comprendido en la definición general, procedente de la categoría tercera, que haya superado en ella un período de integración máximo de tres años.

Categoría tercera: Técnico superior de tercera, en la que se clasificará al personal con título superior comprendido en la definición general desde su contratación hasta que la Dirección de la Empresa estime cumplido el período de integración dentro de los límites señalados en la categoría anterior.

II. Subgrupo de Técnicos medios:

Categoría primera: Jefe Técnico de grado medio, que corresponderá a los Técnicos de grado medio que, a las órdenes directas o funcionales de su superior jerárquico, según la orgánica de la Empresa, realicen con plena responsabilidad trabajos propios de su profesión y estén al frente de determinadas secciones técnicas.

Categoría segunda: Técnico de grado medio de primera, en la que se clasificará al personal comprendido en la definición general, procedente de la categoría inferior, que haya superado en ella un período de integración máximo de dos años.

Categoría tercera: Técnico de grado medio de segunda, en la que se clasificará al personal comprendido en la definición general, procedente de la categoría inferior, que haya sido designado libremente por la Dirección de la Empresa.

Categoría cuarta: Técnico de grado medio de tercera, en la que se clasificará al personal comprendido en la definición general, procedente de la categoría inferior, que haya superado en ella un período de integración máximo de tres años.

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

Art. 8.º **Técnicos especializados.**—Son los que, sin serles exigido título oficial, poseen y desarrollan conocimientos técnicos específicos de las actividades de la Empresa.

Categoría primera: 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 del 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 segunda: Técnicos especializados. Se clasificará en esta categoría al 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. 9.º **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 y medios para el tratamiento de la información mediante sistemas informáticos u otras funciones análogas, ya sea dentro de la organización central de la Empresa o en sus dependencias y ramificaciones diversas.

Categoría primera: 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 corresponden 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 están 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 iniciativa y responsabilidad, estando capacitados para distribuir el trabajo entre los Oficiales y Auxiliares a sus órdenes.

Categoría segunda: Oficiales Administrativos. Son los empleados que, a las órdenes de sus respectivos superiores, puedan ejecutar trabajos comerciales, de oficina, contables, de almacén, manejo de centralitas telefónicas, manejo de transmisores y receptores de teletipo y utilización de medios informáticos u otros 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 que exijan 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 tercera: 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. 10. 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 primera.—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 segunda.—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 tercera.—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, preparar paquetes y embalajes, y trasladar material y mobiliario de oficina, 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 cuarta.—Subalternos de tercera: Porteros, Ordenanzas y Guardas con experiencia máxima de tres años en la categoría inferior.

Categoría quinta.—Subalternos de cuarta: Porteros, Ordenanzas y Guardas sin experiencia.

Art. 11. 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 primera.—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 segunda.—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 tercera.—Oficiales de tercera y Ayudantes: Son los Profesionales de oficio que, cumpliendo el periodo 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 primera.—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 Especialistas de primera A, si no fuera necesario su empleo como mandos intermedios.

Categoría segunda.—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 del 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.

Especialistas 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 trabajos 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 tercera.—Mozos de laboratorio y almacén: Son los trabajadores 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, etcétera.

Existirán tres grados:

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

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

Limpiadora-Camarera de tercera, sin experiencia.

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 12. *Sueldos.*

Nivel	Categoría	Mensual Pesetas
1	Técnico superior de primera	213.033
2	Técnico Superior de segunda	171.057
	Jefe técnico grado medio	171.057
	Jefe administrativo de primera	171.057
3	Técnico superior de tercera	151.913
	Técnico grado medio de primera	151.913
	Jefe administrativo de segunda	151.913
	Jefe técnico especializado de primera	151.913
4	Técnico grado medio de segunda	135.336
	Jefe de Negociado	135.336
	Oficial especializado	135.336
	Jefe técnico especializado de segunda	135.336
5	Técnico grado medio de tercera	127.681
	Jefe técnico especializado de tercera	127.681
6	Técnico grado medio de cuarta	121.293
	Oficial primero administrativo	121.293
	Técnico especializado A	121.293
7	Oficial segundo administrativo	111.110
	Técnico especializado B	111.110
	Conserje Mayor	111.110
	Maestro de oficios varios	111.110
8	Auxiliar administrativo de primera	103.923
	Técnico especializado C	103.923
	Subalterno de primera (Conserje y Vigilante Jurado)	103.923
	Oficial de primera de oficios varios	103.923
	Capataz	103.923
9	Especialista de primera A	101.470
10	Auxiliar administrativo de segunda	98.337
	Subalterno de segunda (Guarda, Portero y Ordenanza)	98.337
11	Oficial de segunda de oficios varios	93.774
	Especialista de nave de primera	93.774
12	Auxiliar administrativo de tercera	90.815
	Oficial de tercera de oficios varios	90.815
	Mozo de primera de laboratorio y almacén	90.815
13	Especialista de nave de segunda	89.121
	Limpiadora-Camarera de primera	89.121
	Subalterno de tercera	89.121

Nivel	Categoría	Mensual Pesetas
14	Mozo de segunda de laboratorio y almacén	80.578
	Limpiadora-Camarera de segunda	80.578
15	Especialista de nave de tercera	73.560
	Subalterno de cuarta	73.560
16	Especialista de nave de cuarta	68.314
	Mozo de tercera de laboratorio y almacén	68.314
	Limpiadora-Camarera de tercera	68.314

Art. 13. *Antigüedad.*—Se mantiene el sistema actual de quinquenios y trienios, cuyo valor será de 7.778 pesetas y 3.889 pesetas, respectivamente, siempre que no vulnere lo dispuesto en la legislación vigente.

Para su abono se computará la fecha en que se perfeccione por el trabajador el correspondiente derecho.

Art. 14. *Pagas extraordinarias.*—Las dos pagas extraordinarias ya establecidas se harán efectivas en los meses de julio y diciembre.

Su cuantía para cada trabajador será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponde mensualmente por su sueldo, antigüedad y gratificaciones del artículo 16 y, naturalmente, en la proporción que proceda, si su permanencia en la Empresa fuera inferior a un año.

Art. 15. La participación en beneficios del personal quedará establecida, cualquiera que sean los resultados de la Empresa, en forma invariable, en el 10 por 100 sobre sus emolumentos anuales. A estos efectos se entenderá por tales sueldo o salario, pagas extraordinarias ya establecidas (dos), premio de antigüedad, gratificaciones del artículo 16, 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. Los beneficios equivalen a 1,4 pagas, que se satisfarán al personal en enero siguiente.

Art. 16. *Gratificaciones.*—Las asignaciones que se establecen en este artículo, que se entenderá íntegras y por cada paga, no tendrán carácter personal, si no que se percibirán por razón de cargo o función desempeñada y, en consecuencia, se extinguirán automáticamente si el empleado cambiara de destino o cesare en su función.

1. Por puesto de trabajo:

Categoría	Importe Pesetas
Jefes de los Servicios Administrativos de Delegaciones	16.827
Jefes comerciales	16.827
Jefes de explotación A	16.827
Jefes de explotación B	12.618
Jefes de Personal	16.827
Jefes de transporte	16.827
Jefes de Teneduría	16.827
Jefes de estudios comerciales	16.827
Jefes de ventas de área	12.618
Jefes de presupuestos	12.618
Jefes de Tesorería	12.618
Jefes de control administrativo	12.618
Agentes de Ventas (Jefes de segunda)	12.618
Agentes de Ventas (Jefes de Negociado y Oficiales especializados)	9.255

2. Por quebranto de moneda a los Cajeros:

Categoría	Importe Pesetas
2.1 De Central	12.618
2.2 De Delegaciones, factorías y Ayudantes de Central	10.515

3. Por compensación de trabajo extraordinario y jornada irregular:

Categoría	Importe Pesetas
Conductores de turismo afecto al servicio del Presidente y Secretario general.....	16.827
Conductores de turismo y Conductores de furgonetas destinadas a los Servicios auxiliares de la Dependencia.....	14.725
Conserjes Mayores y Conserjes de Central....	14.725
Ordenanzas de Central.....	11.568
Motoristas.....	8.412

Art. 17. *Gratificaciones por asiduidad en el trabajo.*—Con objeto de premiar la asiduidad en el trabajo, se mantiene esta gratificación, cuya cuantía se fija en 154 pesetas íntegras diarias para todos aquellos trabajadores 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. 18. *Ayuda de economato.*—Se mantiene la ayuda de economato concedida por la Empresa y cuya cuantía será de 10.572 pesetas íntegras mensuales.

Art. 19. *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. 20. *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 artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 21. *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. 22. Se establece que el premio de vinculación se abonará en la cuantía de 53.020 pesetas íntegras a todo trabajador que acredite sus servicios efectivos en la Empresa durante un período de diez años; de 11.835 pesetas íntegras, cuando acredite quince años de servicios efectivos en la misma; de 53.020 pesetas, al acreditar veinte años de servicios efectivos, y de 11.835 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. 23. *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 Categorias comprendidas en el nivel 1.
- Grupo 2.º Categorias comprendidas entre los niveles 2 al 4, ambos inclusive.
- Grupo 3.º El resto de las categorías, a partir del nivel 5, inclusive.

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

- Grupo 1.º: 6.312 pesetas.
- Grupo 2.º: 5.523 pesetas.
- Grupo 3.º: 4.735 pesetas.

Cuando la comisión de servicios tenga una duración máxima de quince días, las cantidades señaladas en el párrafo anterior vendrán incrementadas en un 10 por 100. A partir del decimosexto día las mismas se liquidarán por su valor señalado en la tabla. A estos efectos, se entenderá como duración del viaje en comisión de servicio el tiempo que medie entre la salida del lugar de destino del empleado y su regreso al mismo. Cuando el trabajador 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 corresponda 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 primero y segundo, coche-cama; grupo tercero, primera clase.
El personal del grupo tercero, cuando viaje de noche, podrá hacerlo también en literas.
- b) Viajes en avión: Grupos primero y segundo, clase primera; grupo tercero, clase turista.
- c) Viajes en buque (en defecto de los anteriores medios): Grupos primero y segundo, clase preferente; grupo tercero, clase primera.

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

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 1.863 pesetas. En todo caso se abonará al trabajador la compensación por transporte que con arreglo a las normas establecidas le corresponde.

6. Excepcionalmente, si por necesidad del servicio, fuera de los casos de viajes o comisión, algún trabajador 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 1.180 pesetas.

Art. 24. El pago de los salarios se efectuará por meses vencidos, haciéndose efectivo mediante transferencia bancaria, salvo que el trabajador manifieste expresamente que desea percibirlo por cheque.

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 tales anticipos en cualquier otra fecha.

CAPITULO VI

Plantillas y escalafones

Art. 25. 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. 26. 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. 27. Se considerarán categorías de ingreso y, en consecuencia, de libre provisión por la Empresa:

- Las categorías de Técnico superior de tercera y Técnico medio de cuarta.
- Los grados B y C de Técnicos especializados.
- Los grados de Auxiliar Administrativo de tercera, Oficiales de tercera y Ayudantes de oficio, Especialistas de Nave de cuarta, Mozo de tercera, Limpiadora-Camarera de tercera y Subalterno de cuarta.

Art. 28. 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:

- En el caso de Técnicos superiores de tercera, la Dirección decidirá con plena independencia de criterio.
- 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:

- El personal que se encuentra en posesión del título correspondiente sin ejercer tal función en la Empresa podrá concurrir a las plazas de Técnico medio de cuarta de ingreso.
- 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 200 pulsaciones netas en máquina de escribir.

Art. 29. 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. 30. Las vacantes que se produzcan en las categorías que se expresan a continuación serán cubiertas con preferencia por el personal de la Empresa que también se determina:

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

Art. 31. 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. 32. La promoción de Técnico superior de tercera a Técnico superior de segunda se realizará por el cumplimiento de un período máximo de integración por experiencia de tres años en la categoría inferior.

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

Art. 33. La promoción de Técnico de grado medio de cuarta a Técnico 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 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 de grado medio de segunda a la de Técnico 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 de grado medio se cubrirán por libre elección de la Dirección de la Empresa entre los Técnicos de grado medio de primera.

Art. 34. Las plazas de Jefes técnicos especializados, en sus tres grados, se cubrirán por libre elección de la Dirección de la Empresa entre los Técnicos especializados.

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

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

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

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

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

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. 40. 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 28.

Art. 41. 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 producirá automáticamente, con efectos de la fecha en que se recibiera la documentación acreditativa en la Dirección de Personal.

Art. 42. 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 Especialistas 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. 43. En el mes de enero de cada año la Empresa publicará un programa-calendario de los cursos de formación a realizar respecto a 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 Intercentros. 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. 44. Sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Dirección en los artículos anteriores, ésta fomentará la aplicación de los siguientes principios:

- Fomentar al máximo las promociones de formación.
- Cubrir por concurso las vacantes que se produzcan en las categorías de ascenso.

CAPITULO IX

Periodo de prueba

Art. 45. La duración del periodo de prueba será la establecida como máxima en las disposiciones legales vigentes para cada grupo profesional.

Estos periodos 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 periodo 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 periodo 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. 46. La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupos profesionales los definidos como tales en este Convenio.

Art. 47. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, previa información y audiencia al Comité del centro de trabajo.

CAPITULO XI

Movilidad geográfica

Art. 48. 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 el trabajador. En este caso habrá de estarse a lo convenido por ambas partes.

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

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

Asimismo, tendrá derecho a la concesión de un préstamo para adquisición de vivienda de hasta 3.000.000 de pesetas, al mismo tipo de interés que el fijado en cada momento como básico del Banco de España y no superior, en cualquier caso, al 10 por 100, amortizable en un plazo máximo de diez años, pudiendo percibir una subvención por alquiler de vivienda de 15.000 pesetas mensuales, durante un periodo máximo de doce meses. Caso de obtener el trabajador el préstamo de vivienda antes aludido, dejará de percibir la subvención por alquiler a partir del momento de la concesión de dicho préstamo.

Art. 49. 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 surgidas con posterioridad a la publicación de aquélla. En este último caso el trabajador afectado podrá renunciar a la plaza ganada.

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

Art. 50. 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 periodo 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 periodo 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. 51. Estimando que se precisa una adecuada organización del trabajo que evite la descompensación que pueda producir el hecho de que en ciertos centros de trabajo, áreas o unidades de la Empresa exista exceso de personal, mientras que, por el contrario, en otros distintos de aquellos en los que sobra personal, exista la necesidad de cubrir puestos de trabajo, se requiere adoptar las decisiones o acuerdos siguientes:

1.º Establecer una definición de personal excedente, cualquiera que sea su antigüedad y, en este sentido, se considerará en estas condiciones a aquellos trabajadores:

- Que estén realizando tareas que no se consideren necesarias, de forma que, suprimidas las mismas, éstas no sean asignadas a otro trabajador ni den lugar a trabajos extraordinarios de otros

empleados que ocupen puestos distintos en el mismo centro, área o unidad, ni a contratados exteriores en actividades específicas de la Empresa.

b) Que, como consecuencia de un cambio de organización, las tareas asignadas se integren en otro puesto de trabajo.

c) Que, reincorporado al trabajo al término de una suspensión de contrato por invalidez provisional, de una duración superior a dieciocho meses, o por ser revisada legalmente una declaración anterior de incapacidad permanente, no pudiera ocupar el trabajador un puesto de trabajo determinado, por no existir vacantes.

d) Los que trabajen en centros, áreas o unidades de la Empresa que, por probadas razones económicas o de tipo técnico, hubieran quedado sin actividad, total o parcialmente.

Tendrán prioridad para permanecer en el mismo puesto de trabajo, cuando las circunstancias señaladas en los epígrafes a), b), c) o d) precedentes afecten sólo a una parte de sus ocupantes, los trabajadores con mayor antigüedad en la Empresa y, entre ellos, por orden sucesivo, los que tengan mayor antigüedad en la dependencia, mayores cargas familiares y mayor edad.

En los casos de personal que pudiera quedar excedente por causa distinta de las señaladas en los precedentes apartados a), b), c) y d), se actuará, en cuanto a su declaración y posterior colocación, en la forma establecida en la normativa legal que, con carácter general, regula la relación laboral, y sólo en el caso de que no hubiera normativa aplicable para resolver estos supuestos, se requerirá acuerdo con la representación del personal para la aplicación de las presentes normas.

2.º Al personal excedente de acuerdo con cualquiera de los cuatro apartados del punto 1.º, se le facilitará ocupación efectiva de la manera siguiente:

a) Por movilidad funcional, a petición del trabajador o con su conformidad, que diere lugar con carácter permanente a asignación de tareas de categoría inferior en su mismo grupo profesional o por cambio de grupo profesional, en cuyos supuestos se mantendrá también, con carácter permanente y como derecho adquirido, la retribución del excedente, a título personal. Se impartirá previamente formación profesional adecuada para los casos de cambio de grupo, que el trabajador estará obligado a seguir.

La asignación de las tareas del párrafo anterior se hará en ambos supuestos, con carácter preferencial, sobre las que correspondan a la categoría inmediatamente inferior a la que ostente el trabajador y, de no solucionar así la colocación, se irá descendiendo hasta encontrar la adecuada a lo fines pretendidos.

Caso de que el trabajador no solicitara esta movilidad, o no diera su conformidad a la misma, se aplicará la movilidad geográfica.

b) Por movilidad geográfica, y para ocupar puesto vacante en otro centro, área o unidad de la Empresa, en las siguientes condiciones:

- Abono de todos los gastos de traslado, tanto propios como de familiares y enseres.
- Quince días naturales de permiso retribuido para gestionar el traslado.
- 1.000.000 de pesetas de indemnización.
- Préstamo para adquisición de vivienda de hasta 3.000.000 de pesetas, al mismo tipo de interés que el fijado en cada momento como básico del Banco de España y no superior, en cualquier caso, al 10 por 100, amortizable en un plazo máximo de diez años; pudiendo percibir una subvención por alquiler de vivienda de 15.000 pesetas mensuales, durante un periodo máximo de doce meses. Caso de obtener el trabajador el préstamo de vivienda antes aludido, dejará de percibir la subvención por alquiler a partir del momento de la concesión de dicho préstamo.

En el caso de existir vacantes en varios centros el traslado se hará preferentemente a aquel más cercano al lugar de residencia del trasladado, si éste así lo solicita.

De existir varios excedentes reuniendo todos ellos las mismas condiciones profesionales y la formación precisa para ocupar el puesto sin cubrir en otro centro, área o unidad, se trasladará en primer lugar el más moderno en la Empresa. De tener varios la misma antigüedad en la Empresa, al más moderno en la dependencia, de persistir el empate, al de menores cargas familiares y, finalmente, al de menor edad.

3.º La Dirección de la Empresa comunicará a la representación del personal, con una antelación de treinta días, la concurrencia de cualquiera de las circunstancias establecidas en los apartados a), b), c) o d) del punto 1.º del presente artículo, haciendo constar el personal que resulta excedente, sus causas, las vacantes que pasarían a ocupar, y las funciones principales de los puestos resultantes.

4.º Asimismo la Empresa comunicará la forma de dar ocupación efectiva a los excedentes. La representación del personal podrá oponerse a la misma, de considerarla que no tiene como finalidad el dar ocupación efectiva a personal excedente, pudiendo, en este caso, y de adoptarse por la Empresa la decisión, impugnarla ante la autoridad laboral competente en el plazo de quince días, a contar del momento en que reciba por escrito la queja de los afectados.

La aplicación de las soluciones a) y b) del punto 2.º a supuestos de personal excedente por causas distintas a las previstas en los apartados a), b), c) o d) del punto 1.º, requerirá la previa aceptación de la representación del personal.

5.º Producida la movilidad, los afectados por la misma tendrán preferencia para ocupar puestos de su categoría y grupo profesional que, previa vacante, fueran sacados a concurso.

6.º El trabajador excedente afectado por movilidad geográfica podrá, en todo caso, solicitar la rescisión del contrato de trabajo. En tal supuesto la Empresa indemnizará al trabajador con treinta días por año de servicio en la Empresa.

Art. 52. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma categoría y grado podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que aquella pueda apreciar, especialmente que no exista 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. 53. 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 23 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. 54. Se mantiene el número de horas de trabajo efectivo acordado en el anterior Convenio, y, en consecuencia, la jornada de trabajo será continuada de siete horas y quince minutos de trabajo efectivo, todos los días laborales del año. No tendrán la consideración de laborales los sábados comprendidos entre el 1 de marzo y el 30 de noviembre, ambos inclusive.

Art. 55. 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, etcétera.

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. 56. Los Vigilantes Jurados, Guardas y Porteros tendrán una jornada semanal de cuarenta horas para permitir la vigilancia continuada de las instalaciones.

Art. 57. Queda excluido de la percepción de horas extraordinarias el personal del nivel salarial I que por su alta calificación profesional está especialmente obligado al desempeño responsable del cargo, cuyo trabajo extraordinario sólo puede medirse por el propio empleado, según criterio de autoexigencia.

Por análoga razón quedan excluidos también los Técnicos medios y Jefes administrativos que desempeñen cargos determinados, a los cuales se les señala una gratificación por puesto de trabajo igual o superior a 5.782 pesetas mensuales.

Art. 58. 1. 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.

2. 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 150 por 100 de la jornada prevista, la Empresa compensará al personal comprendido en dicho turno, y que se hubiera incorporado al mismo, con una retribución equivalente al 50 por 100 de dicha jornada.

3. Las horas extraordinarias deberán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso de horas de jornada normal, incrementadas en el porcentaje que corresponda. El descanso compensatorio deberá efectuarse dentro del mes siguiente al de la fecha de realización del horario extraordinario, procediéndose al abono de las horas no compensadas, cuando el descanso no pueda ser disfrutado en el período indicado.

Art. 59. 1. Es de interés de ambas partes lograr la mayor productividad mediante el perfeccionamiento de métodos por parte de la Empresa y acrecentando el personal su dedicación y adiestramiento. Ambas partes manifiestan su firme decisión de reducir las horas extraordinarias.

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

3. La Empresa dispondrá los medios técnicos y los recursos humanos necesarios 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. 60. Teniendo en cuenta el carácter de los servicios que presta «Butano, Sociedad Anónima», y los turnos de trabajo continuado establecidos en algunos de los centros de trabajo, solamente descansará los domingos el personal de aquellos 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. 61. Vacaciones.-1. De acuerdo con la legislación, los trabajadores tienen derecho a una vacación anual de treinta días naturales equivalentes, de acuerdo con la jornada laboral anual pactada, a veintidós días laborales retribuidos como vacación reglamentaria o la parte proporcional en los casos de personal de nuevo ingreso, computándose la fracción de mes como mes entero.

2. Dicha vacación podrá disfrutarse fraccionadamente, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

3. 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.

4. 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.

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

CAPITULO XIV

Excedencias

Art. 62. 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 los 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 al plazo total de concesión. Si la excedencia concedida fuera por un plazo superior al mínimo establecido, el reingreso, previa solicitud formulada en tiempo hábil, será atendido en las siguientes condiciones:

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

b) Si no hay vacante en su categoría y grado, pero la hubiera en otro, dentro de su categoría o grupo profesional, y no estuviera separada en más de tres niveles inferiores a la suya propia, la Empresa podrá ofrecerle, 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 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. 63. El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, opte por un puesto de trabajo que le obligue a cesar en «Butano, Sociedad Anónima», quedará en situación de excedencia voluntaria, conservando indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjere en la Empresa.

CAPITULO XV

Acción social

Art. 64. 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, concederá permisos para exámenes y procurará concederlos para la preparación de los mismos. Si el permiso concedido fuera de hasta diez días, la Empresa no descontará el importe del salario correspondiente. Si excediere de este tiempo y no pasara de tres meses, el permiso se entenderá concedido sin sueldo, pero con reserva de su puesto de trabajo.

Art. 65. 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 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.

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, Sociedad Anónima», 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 Dirección de Personal.

b) Dictamen favorable de un Tribunal formado por dos Médicos designados por la Empresa y un Médico propuesto por el 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 entre sus miembros por la Junta rectora de la Fundación Laboral «Benito Cid», se estudie la posibilidad de introducir modificaciones en el articulado de los Estatutos por los que aquella se rige, tendentes 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 Intercentros.

Art. 66. Ayuda económica en caso de fallecimiento.—La Empresa contratará una póliza de seguro colectivo de vida para sus trabajadores que cubra los riesgos de muerte o invalidez en su grado de incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo, por un capital asegurado de 1.104.570 pesetas para cada uno de ellos.

Los trabajadores se comprometen por su parte a destinar la cantidad procedente y proporcionalmente les corresponda en función de su salario base para complementar el capital asegurado en la cantidad de 552.284 pesetas, quedando de este modo establecido el importe del capital asegurado por la póliza de seguro colectivo de vida en la cifra de 1.656.854 pesetas.

Art. 67. 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. 68. Sistema de ayudas para estudios.

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

	Pesetas
a) Enseñanza Preescolar.....	28.403
b) Enseñanza General Básica.....	44.183
c) BUP, Formación Profesional, COU o estudios de grado medio.....	67.852
d) Estudios superiores.....	67.852

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 110.457 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 XIII Convenio Colectivo la gratificación de 2.118 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 concuerdan la creación de una Comisión que elaborará un nuevo Reglamento regulador de las ayudas para estudio contempladas en este artículo, que entrará en vigor en el próximo curso escolar 1986/1987. Dicho Reglamento actualizará y objetivará los criterios para concesión y control de las ayudas.

5. La Empresa concederá una ayuda especial de hasta un máximo de 236.694 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. Ayuda para estudios de BUP o COU puede ser nuevamente concedida por una sola vez, aun en el caso de que el alumno no superara curso el año en que reciba dicha ayuda.

Art. 69. 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 dispongan.

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 la Dirección de Personal y los Grupos de Empresa.

El Comité de Centro de Trabajo controlará las actividades de 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. 70. La Empresa suministrará a todo trabajador un bocadillo, 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. 71. 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 polivalencia profesional en aquellos casos en que la especialización inicial sea muy concreta y la mayor dimensión de conocimientos no perjudique la necesaria intensidad en su aplicación.

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

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

6. Perfeccionamiento profesional.

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 decidida 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 adquiriera, a elección del interesado, según le resulte más favorable.

Art. 72. 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.

Los Técnicos especializados C (Gasistas), deberán realizar, además de los trabajos propios de su nivel, los correspondientes a los Especialistas prácticos, excepto los de peonaje, y a fin de mantener actualizado su adiestramiento ejecutarán periódicamente las tareas correspondientes a las distintas técnicas y especialidades.

Con el mismo fin, los Especialistas prácticos, en sus distintos grados, deberán realizar, además de las funciones propias de su nivel, las de los niveles inferiores, incluidas las de peonaje.

Art. 73. La formación se realizará por el método de simultáneas 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 Centro 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.

CAPITULO XVII

Seguridad

Art. 74. 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 organismos representativos del personal, que establezcan las disposiciones legales, adaptando el marco legal que las regula a las características de nuestra Empresa.

Art. 75. 1. Son órganos de representación de los trabajadores:

- Los Comités de Centro de Trabajo y los Delegados de personal, que quedan equiparados a éstos.
- El Comité Intercentros.

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. 76. Los Comités de Centro de Trabajo tendrán las siguientes atribuciones y derechos:

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

- 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.

- 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.

- 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.

- 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.

- Recibir información sobre contratación de eventuales en su Centro de trabajo.

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

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

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

- 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.

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

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

- 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.

- Recibir información y ser oído en la elaboración de las plantillas de su Centro de trabajo.

- 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. 77. 1. Se pacta expresamente la constitución del Comité Intercentros, que representa la totalidad de los trabajadores de los distintos Centros de trabajo de la Empresa, y que estará integrado por doce 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 pertenezca 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 Intercentros (doce), adjudicándose el puesto o puestos sobrantes a quien tuviera 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.

- Las reuniones del Comité Intercentros 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 lo convoque a reunión.

- Son funciones del Comité Intercentros:

- 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.

- 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) Reducción 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 tiempo, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

3.4 Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» 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 contratación 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 Técnicos superiores y medios 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 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 Intercenros se entienden sin perjuicio de cualesquiera otras que tengan atribuidas por este Convenio.

Art. 78. 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. 79. El Comité Intercenros designará en su seno cuantas Comisiones a nivel nacional o representantes de éstas fueran necesarios.

Art. 80. 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, AI y AES), 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 Colectivo será aplicable la cláusula de revisión salarial establecida para 1986,

en el artículo 4.º del título II del Acuerdo Económico y Social, caso de que se cumplan las condiciones prevenidas en el mismo para su aplicación.

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 28 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 este XIII Convenio Colectivo. A partir de dicha fecha las plantillas que se elaboren por la Empresa, previa información y audiencia al Comité Intercenros, 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.-Sin perjuicio de su adscripción al grupo administrativo, los Auxiliares de oficina seguirán desempeñando los cometidos que realizaban.

Séptima.-1. Se acuerda la creación de una Comisión de diez miembros, en total, formada paritariamente por personas a designar de entre las que componen las representaciones de cada una de las partes firmantes de este Convenio, cuyo fin será establecer un nuevo sistema de clasificación y definiciones profesionales, y régimen de ingresos y ascensos que subsane la actual confusión entre categorías profesionales y desempeño de puestos de trabajo específicos, y posibilite una más adecuada aplicación de los recursos humanos, favoreciendo las posibilidades de promoción y desarrollo mediante un régimen de ingresos y ascensos basado en pruebas objetivas, con participación sindical.

2. Dicha Comisión se reunirá, por lo menos, una vez al mes, hasta que se logre un acuerdo, teniendo lugar la última reunión, en cualquier caso, el día 30 de noviembre de 1986.

3. El citado acuerdo tendrá carácter vinculante si, sometido a la aprobación del pleno de la Comisión Negociadora de este Convenio, obtuviera el voto favorable del 75 por 100 de los componentes de cada una de las dos representaciones.

Octava.-De conformidad con los criterios inspiradores de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre incompatibilidades de personal al servicio de las Administraciones Públicas, el vigente catálogo de faltas se amplía con las siguientes:

- a) Entre las graves, «el ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad».
- b) Entre las muy graves, «el incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad».

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-El personal que, a la entrada en vigor del presente Convenio, ostentara alguna de las categorías de Jefe de División de 1.ª, Jefe de División de 2.ª o Jefe de Servicio, se integrará en la categoría de Técnico Superior de primera, si hubiera sido contratado en razón de la posesión de un título profesional de grado superior y estuviera desempeñando funciones propias de dicho título o, en otro caso, será asimilado a esta categoría.

Segunda.-El personal que, a la entrada en vigor del presente Convenio, estuviera clasificado en el grupo de Técnicos Titulados se integrará en el nuevo grupo de Técnicos, según se expresa a continuación:

Clasificación precedente	Nueva clasificación
Categoría primera:	Subgrupo de Técnicos Superiores:
Técnico Titulado Superior de 1.ª	Técnico Superior de 1.ª
Técnico Titulado Superior de 2.ª	Técnico Superior de 1.ª
Técnico Titulado Superior de 3.ª	Técnico Superior de 2.ª
Técnico Titulado Superior de 4.ª	Técnico Superior de 3.ª

ANEXO 2

Valor horas extraordinarias

Niveles	75 por 100	150 por 100
2	2.211	3.160
3	1.953	2.791
4	1.732	2.472
5	1.628	2.324
6	1.542	2.197
7	1.406	2.007
8	1.298	1.857
9	1.267	1.810
10	1.236	1.763
11	1.158	1.664
12	1.124	1.607
13	1.105	1.576
14	989	1.414
15	904	1.291
16	842	1.202

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

29594 REAL DECRETO 2363/1986, de 25 de septiembre, por el que se declara la urgente ocupación de bienes y derechos, al objeto de imponer la servidumbre de paso para construir la línea de transporte de energía eléctrica a 380 KV de tensión «Aldeadávila II - Villarino», y cuyo recorrido afecta a los términos municipales de Aldeadávila de la Ribera, Corporario, Masueco de la Ribera y Peraña de la Ribera en la provincia de Salamanca, solicitada por la Empresa «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, Sociedad Anónima».

La Empresa «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, Sociedad Anónima», ha solicitado del Ministerio de Industria y Energía la concesión de los beneficios de expropiación forzosa e imposición de servidumbre de paso y declaración de urgente ocupación con la finalidad de construir una línea de transporte de energía eléctrica, simple circuito, a 380 KV de tensión, para dar salida a la energía generada en la central de «Aldeadávila II», en la provincia de Salamanca.

La solicitud ha sido hecha en base a lo dispuesto en el artículo 31 del Reglamento que desarrolla la Ley 10/1966, de 18 de marzo, de Expropiación Forzosa y Sanciones en Materia de Instalaciones Eléctricas.

La citada instalación fue declarada de utilidad pública, en concreto, por Resolución de la Dirección General de la Energía, de fecha 30 de enero de 1985 y publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 1 de marzo de 1986, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso aéreo.

Por la Dirección Provincial de Salamanca se declaró la necesidad de ocupación de los bienes y derechos afectados por la referida línea. Dicha Resolución fue recurrida en alzada por varios de los propietarios de bienes y derechos, desestimándose todos los recursos interpuestos.

Se estima justificada la urgente ocupación por ser la instalación necesaria para dar salida a la energía que se genere en la central de «Aldeadávila II», próxima a entrar en funcionamiento.

La complejidad de la tramitación del procedimiento expropiatorio y la urgencia de dar salida a la energía que genere la mencionada central abunda en la justificación del procedimiento de urgencia.

Tramitado el correspondiente expediente por la Dirección Provincial de Industria y Energía de Salamanca de acuerdo con la Ley 10/1966, de 18 de marzo, y su Reglamento de aplicación, aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre, se presentaron, dentro del período hábil reglamentario en que fue sometido el trámite de información pública, cinco escritos de alegaciones, los correspondientes a las parcelas números 166, 23 y 42, 239 y 276 de la relación de afectados.

De ellos, los de las parcelas números 166, 23 y 42 solicitan la no ocupación de la finca hasta que no exista sentencia firme de expropiación o «Iberduero, Sociedad Anónima», no pague la cantidad que se acuerde. El titular de las parcelas números 23 y 42 no está de acuerdo con la imposición de servidumbre. El titular de la parcela número 239 solicita el cambio de ubicación de una torreta o que se le resarza de los perjuicios que le ocasionaría por

no poder instalar en la finca un negocio que tenía proyectado. El titular de la parcela número 276 no está de acuerdo con el procedimiento de urgencia por estar pendiente la resolución de un recurso de alzada.

El Órgano instructor del expediente informa, previa comprobación sobre el terreno, que en ninguna de las fincas afectadas existen las circunstancias prohibitivas o limitativas que se determinan en los artículos 25 y 26 del mencionado Decreto 2619/1966.

Por otra parte, el que se haya incoado otro expediente administrativo de imposición de servidumbre por el procedimiento ordinario no significa que no pueda incoarse el de urgente ocupación, procedimiento, este último, habilitado por el artículo 52 de la Ley de 16 de diciembre de 1954, de Expropiación Forzosa.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 25 de septiembre de 1986,

DISPONGO:

Artículo único.—A los efectos previstos en la Ley 10/1966, de 18 de marzo, de Expropiación Forzosa y Sanciones en Materia de Instalaciones Eléctricas, y su Reglamento de aplicación aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre, se declara urgente la ocupación de terrenos y bienes gravados con la servidumbre de paso impuesta, con el alcance previsto en el artículo 4.º de la Ley citada, para establecimiento de una línea de transporte de energía eléctrica, simple circuito, a 380 KV de tensión, en su recorrido por los términos municipales de Aldeadávila de la Ribera, Corporario, Masueco de la Ribera y Peraña de la Ribera, en la provincia de Salamanca, cuya instalación ha sido proyectada por la Empresa «Iberduero, Sociedad Anónima».

Los bienes y derechos a los que afecta esta disposición están situados en los términos municipales antes mencionados, y son los que aparecen descritos, correspondientes a las parcelas números 23, 42, 97, 101, 137, 166, 276 y 307, en la relación presentada por la Empresa solicitante de los beneficios, que consta en el expediente y que para información pública se insertó en el «Boletín Oficial de la Provincial de Salamanca» número 17, de 7 de febrero de 1986, y número 142, de 27 de noviembre de 1985.

Al resto de bienes y derechos descritos en la mencionada relación no les afecta esta disposición, por haberse llegado a un acuerdo durante la tramitación del expediente, entre la Empresa solicitante de los beneficios y los propietarios de las parcelas afectadas.

Dado en Madrid a 25 de septiembre de 1986.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Industria y Energía,
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA

MINISTERIO DE TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES

29595 RESOLUCION de 3 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Aviación Civil, por la que se aprueba la lista definitiva de aspirantes para ingreso en el segundo Curso de Capacitación para el Control Aeronáutico Civil, en la especialidad de Control de la Circulación Aérea General.

Finalizadas las pruebas para ingreso en el segundo Curso de Capacitación para el Control Aeronáutico Civil, en la especialidad de Control de la Circulación Aérea General, convocadas por Resolución de esta Dirección General de 17 de julio de 1986 («Boletín Oficial del Estado» del 21), y vista la propuesta de la Comisión Examinadora,

Esta Dirección General, en uso de las atribuciones conferidas, y de conformidad con lo dispuesto en la base decimotercera de la citada convocatoria, ha resuelto aprobar la lista definitiva de aspirantes que habrán de realizar el citado Curso y que se relacionan en el anexo adjunto, por orden de puntuación final obtenida.

Madrid, 3 de noviembre de 1986.—El Director general, Manuel Mederos Cruz.