

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

21307 *RESOLUCION de 27 de julio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo 1987-1990 de la Empresa «Catalana de Gas, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Catalana de Gas, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 30 de mayo de 1990, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, 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, 27 de julio de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CATALANA DE GAS, S. A.»

CAPÍTULO I

EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

ARTICULO 1º. OBJETO:

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa CATALANA DE GAS, S.A. y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

ARTICULO 2º. AMBITO TERRITORIAL:

Este Convenio Colectivo afecta a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que, desarrolle la actividad industrial de producción, transporte y distribución y venta de gas ciudad, gas natural o cualquier otro gas combustible distribuido por canalización, la Empresa CATALANA DE GAS, S.A.

ARTICULO 3º. AMBITO PERSONAL:

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

ARTICULO 4º. AMBITO TEMPORAL:

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado una vez registrado, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1º de enero de 1987, excepto en aquellas materias o conceptos en que se establezca una posterior fecha de entrada en vigor, y regirá hasta el 31 de diciembre de 1.990.

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

ARTICULO 5º. MODIFICACION DE NORMAS LABORALES:

El presente Convenio modifica durante su vigencia las normas que regulan las materias que en él se prevén, siempre que aquellas no sean de inexcusable observancia y no afecten a derechos irrenunciables.

ARTICULO 6º. VINCULACION A LA TOTALIDAD DEL CONVENIO:

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

CAPÍTULO II

REVISION DEL CONVENIO COLECTIVO

ARTICULO 7º. MODIFICACION DE CONDICIONES:

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

ARTICULO 8º. TARIFAS:

El Convenio Colectivo podrá ser revisable en caso de elevarse las tarifas de gas establecidas con carácter general en la Compañía por encima de los aumentos derivados y justificados por materias primas, costes de personal, inversiones o cargas impuestas por disposiciones o reglamentos de carácter oficial. La mejora derivada de ello será la que se acuerde por disposición oficial, o en su defecto, por la Comisión Mixta de interpretación prevista en el artículo 69º todo ello supeditado a las normas legales que rijan en dicho supuesto.

ARTICULO 9º. AUMENTOS OFICIALES DE SALARIOS:

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

Asimismo, todas las cantidades o mejoras económicas de cualquier clase que, reguladas o no en los presentes pactos, haya satisfecho la Empresa desde el 01.01.87 hasta el 31.12.90 quedan compensadas y absorbidas por las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo, valoradas en dicho periodo, globalmente en su conjunto.

CAPÍTULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 10º. NORMAS GENERALES:

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará de acuerdo con las facultades que le otorgue la legislación vigente y dicho principio se desarrollará siguiendo la política de no alterar las condiciones de trabajo sin haber dado a conocer previamente al personal afectado las motivaciones y haber intentado su comprensión y asentimiento.

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

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

Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa, la formación del personal a sus órdenes y velar por la seguridad

del mismo. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con eficacia y deberá colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas se implanten con el fin de mantener un oportuno desarrollo tecnológico y adecuado nivel de productividad en la Empresa.

ARTICULO 119. DEDICACION PLENA AL TRABAJO:

Cuando sea posible la realización alterna o sucesiva dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, de similar categoría, podrán aquellas ser encomendadas a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación en su jornada, medida necesaria para obtener una óptima productividad de todo el personal. El tipo de trabajo que se le encomiende, no podrá ser vejatorio o peyorativo, y de producirse dicha circunstancia se analizará de acuerdo con lo previsto en el apartado d) del artículo 639 del vigente Convenio Colectivo.

ARTICULO 129. PLANTILLA DE PERSONAL:

La plantilla de cada Unidad o servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo sin necesidad de recurrir a horas extraordinarias, salvo en los casos de emergencia o de trabajos de carácter estacional o imprevisto. En todo caso, la plantilla será la necesaria y suficiente para cubrir las bajas que se produzcan de acuerdo con un nivel normal de absentismo por los motivos de vacaciones, enfermedad y permisos preceptivos.

Dentro del ámbito temporal del presente Convenio Colectivo, la Empresa se compromete a mantener el empleo del personal que actualmente se halla en activo, y que el número de altas por ingreso del personal será como mínimo igual al número de bajas que se produzcan por excedencia, fallecimiento, jubilación normal e invalidez.

En los puestos de trabajo a turno rotativo regular, el régimen de rotación así como de plantilla y sustitución de la misma por absentismo, se regirá de acuerdo con lo previsto en el régimen especial de turnos, en base al acuerdo de fecha 23 de marzo de 1979.

La Empresa, de acuerdo con la legislación vigente, podrá contratar a personal con categoría de Estudiante en Prácticas o Graduado en Prácticas, según sea su situación académica.

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

ARTICULO 139. SERVICIO EN DIAS FESTIVOS:

Atendido el carácter de servicio público de la industria, que obliga al trabajo en forma continuada y a asegurar determinados servicios durante las 24 horas de todos y cada uno de los días del año, la prestación del servicio en domingo y festivos se realizará por el personal adscrito a turno rotativo regular, que seguirá rigiéndose por su propio régimen especial.

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

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

ARTICULO 149. JORNADA Y HORARIO:

La Empresa procurará establecer los horarios de trabajo más convenientes de acuerdo con la representación de los trabajadores, pero es libre de disponerlos siempre, previa autorización de la autoridad laboral, de la manera que mejor considere para la organización del trabajo, como única responsable de la misma.

La jornada laboral para todo el personal de la Empresa será en términos de promedio anual de 40 horas semanales, regulándose la misma de acuerdo con lo previsto en los Anexos I y II.

Para el personal de turno rotativo regular y en consecuencia, para todos los puestos de trabajo sujetos a ese régimen especial la jornada efectiva de trabajo será de 40 horas semanales de promedio en cómputo plurisemanal, en base al acuerdo de turnos de fecha 23 de marzo de 1979.

ARTICULO 159. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD:

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

Únicamente se admitirá una tolerancia de cinco minutos en la hora de entrada al trabajo, y los deberes en relación a la puntualidad y asistencia se considerarán de acuerdo con las circunstancias específicas que concurran en cada puesto de trabajo y no en los relojes de control de entrada y salida o sistema que los sustituya.

En los casos de citación judicial a algún empleado por motivos relacionados con el desempeño de sus funciones laborales, y habida cuenta de su consideración de deber inexcusable de carácter público, se compensará al trabajador del tiempo empleado, en jornadas subsiguientes por acuerdo individual entre el interesado y la línea de supervisión; todo ello, siempre que el empleado deba acudir para el cumplimiento de dicha citación fuera de la jornada laboral.

Las ausencias al trabajo, no reguladas en el artículo 37, apartado 39. del Estatuto de los Trabajadores, tendrán la consideración de absentismo y a las mismas se les aplicarán los descuentos correspondientes a las retribuciones pactadas en la proporción que corresponda, tomando como valor de referencia la retribución anual acreditada, dividiendo la misma por 1.991 y el cociente multiplicado por el tiempo efectivo no trabajado, aplicando al resultado obtenido el coeficiente 0,60.

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

ARTICULO 169. VACACIONES:

Todo el personal, sea cual fuese su categoría y antigüedad, tendrá derecho a disfrutar de 26 días laborables de vacaciones.

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

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

Con el fin de poder adecuar los periodos de vacaciones a las exigencias del servicio, cada Unidad deberá confeccionar antes del 12 de marzo, el programa de vacaciones y colocarlo en un lugar visible para información del personal afectado.

ARTICULO 179. FESTIVIDADES:

Se considerarán festivos en las condiciones reguladas en el artículo 139 del presente Convenio Colectivo, los días prefijados en los Calendarios Laborales aplicables en cada centro de trabajo dictado por los Entes Autonómicos en sus correspondientes ámbitos territoriales de competencia.

Se establecen 4 días laborables, que se disfrutarán a libre elección del empleado en la fecha que estime conveniente notificándolo a su jefe con una semana de antelación, con la salvedad de que no podrán disfrutar simultáneamente más del 50 por 100 en cada Unidad, a no ser que se trate de un sábado, en cuyo caso no operará esta limitación y sin que en ningún caso dichos días puedan acumularse a vacaciones, y su administración se aplicará de acuerdo con los criterios alcanzados por la Comisión Mixta de Interpretación con fecha 13 de junio de 1.986, Anexo IX.

Para el personal de nuevo ingreso, dichos días serán aplicados durante el primer año natural en la proporción de permanencia en la Empresa.

Los días regulados en el presente artículo, los disfrutará el personal de turno rotativo regular, de acuerdo con las programaciones previstas en el calendario de turnos.

ARTICULO 189. CATEGORIAS DEL PERSONAL:

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

ARTICULO 199. PERSONAL DIRECTIVO:

Quedan incluidos en esta denominación los empleados de la Compañía que ostenten las categorías de Jefe Superior y Jefe de División.

A estos empleados les serán de aplicación todos los pactos establecidos en el Convenio Colectivo, a excepción de los aumentos generales de salarios regulados en el artículo 249. A los mismos les será de aplicación como régimen de garantía, el que a continuación se indica:

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

ARTICULO 209. CATEGORIAS DEL PRESENTE CONVENIO:

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

PERSONAL TECNICO

CATEGORIA	GRUPO SALARIAL
Jefe Departamento	1
Jefe Grupo Técnico	2
Jefe Técnico	
Técnico Superior	3
Promotor Técnico Comercial	

CATEGORIA GRUPO SALARIAL

Técnico Especialista de 1ª	
Subjefe Técnico	
Contramaestre Principal	4
Perito Inspector	

Técnico Especialista de 2ª	
Contramaestre	
Inspector de 1ª	5
Delineante de 1ª	

Inspector de 2ª	
Delineante de 2ª	
Auxiliar Técnico de 1ª	6

Calcador	
Auxiliar Técnico de 2ª	7

II PERSONAL JURIDICO Y SANITARIO

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

III PERSONAL ADMINISTRATIVO

CATEGORIA GRUPO SALARIAL

Jefe Departamento	1
-------------------	---

Jefe Grupo Administrativo	2
---------------------------	---

Jefe Administrativo	3
---------------------	---

Subjefe Administrativo	4
------------------------	---

Técnico Administrativo	
Subjefe de Negociado	5

Oficial 1ª Admtvo.	6
--------------------	---

Oficial 2ª Admtvo.	7
--------------------	---

Auxiliar Admtvo.	8
------------------	---

Meritorio	10
-----------	----

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

IV PERSONAL OBRERO A) PROFESIONAL DE OFICIO

CATEGORIA GRUPO SALARIAL

Capataz P.O.	5
Oficial 1ª	6
Oficial 2ª	7
Oficial 3ª	8
Aprendiz	10

V PERSONAL OBRERO B) ESPECIALISTA

CATEGORIA GRUPO SALARIAL

Capataz E.P.	6
Especialista 1ª	7
Especialista 2ª	8
Auxiliar E.P.	9

VI PERSONAL OBRERO C) PEONAJE

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

VII PERSONAL AUXILIAR Y SUBALTERNO

CATEGORIA	GRUPO SALARIAL
Inspector de Cobro y Lectura Encargado	5
Oficial Subalterno Lector Cobrador Cobrador Lector Especial	6
Subalterno 1ª	7
Subalterno	8
Mozo	9
Botones	10

ARTICULO 219. DEFINICION DE PUESTOS DE TRABAJO:

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

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

CAPITULO IV

REGIMEN ECONOMICO

ARTICULO 229. POLITICA GENERAL:

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

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

ARTICULO 239. REFORMA DEL ESCALAFON Y JEFE DEPARTAMENTO A):

ANULADO

ARTICULO 249. REMUNERACION:

La remuneración del personal queda establecida en la siguiente forma:

a) Salario base: (Artículo 42, Decreto 2380/1973, sobre Ordenación del Salario).

La asignación de una determinada categoría profesional significará para el productor, el derecho a disfrutar del salario correspondiente del grupo salarial en que esté incluida su categoría según lo consignado en los artículos 189 y 202.

El incremento general que afecta a todos los grupos salariales, para los diferentes años, son: 1.987, 7'5%; 1.988, 6%; 1.989, 6'5% y 1.990, 7'7%.

El salario base anual individual que tenga asignado cada trabajador de acuerdo con la tablas salariales 1 y 2, Anexo III, se abonará en quince pagas, todas ellas de la misma cuantía (doce mensualidades más tres pagas extraordinarias).

b) Antigüedad: (Apartado a. Artículo 59 Decreto 2380/1973, sobre Ordenación del Salario).

Las cantidades acreditadas por este concepto en 31 de diciembre de 1.986, pasarán a partir del 12 de enero de 1.987, a incrementarse en un 7'5%. Para los años sucesivos los incrementos son: 1.988, 6' - %; 1.989, 6'5 %; 1.990, 7'7 %.

Sea cual fuere la categoría y salario base del empleado, los trienios se devengarán a partir del mes siguiente a la fecha de su cumplimiento, y su cuantía anual es la que se indica en el Anexo VII.

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

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

c) Complemento Estabilizado: (Apartado c. Artículo 59 Decreto 2380/1973, sobre Ordenación del Salario).

Hechas las correspondientes aplicaciones del concepto de Complemento Estabilizado, al personal que venía percibiendo a la firma del Convenio Colectivo de la Empresa del año 1980/81, los Pluses de Turno Rotativo Laborable, Conducción, Mantenimiento de Vehículos y Dedicación Comercial, así como Guardias de Utilización según la forma y condiciones que en dicho texto fueron pactadas.

La permanencia de dicho concepto, en la estructura retributiva queda sometida a las condiciones siguientes

a. Este concepto mantendrá su denominación específica en la hoja de salarios del personal que lo tenga consolidado, en tanto no se den las circunstancias de absorción previstas en el punto b) (párrafo siguiente) del presente apartado.

b. Su absorción podrá ser siempre total o parcial en el salario base y/o retribución complementaria en los casos de aumento de categoría o aumento salarial por cualquier motivo, excepto los de carácter general regulados en los apartados a) y b) sobre salario base y antigüedad respectivamente, del presente artículo.

c. La cantidad que pueda existir por este concepto se abonará por 12 mensualidades.

d) Retribución complementaria: (Apartado a. Artículo 59 Decreto 2380/73 sobre Ordenación del Salario).

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

En el supuesto de existir tal retribución complementaria, podrá ser absorbida total o parcialmente en el salario base en los casos de aumento de los mismos por cambio de categoría por cualquier razón, pero no en los casos de aumento del salario base con carácter general

definido en el apartado a) del presente artículo, ni tampoco en los casos de vencimientos individuales de antigüedad. La cantidad que pueda existir por este concepto se abonará en 12 mensualidades.

- e) **Pago de Firma de Convenio** : Se establece con carácter general, a partir del 1 de enero de 1.990, un nuevo complemento salarial denominado Pago de Firma de Convenio, con carácter consolidado, el cual no será computable a los efectos de los complementos de pensión regulados en el Capítulo VI del presente Convenio Colectivo.

La asignación de una determinada categoría profesional significará para el productor, el derecho a disfrutar, del Pago de Firma de Convenio del grupo salarial en que esté incluida su categoría según lo consignado en los artículos 189 y 209.

El Pago de Firma de Convenio anual individual que tenga asignado cada trabajador de acuerdo con la tabla salarial Anexo IV, se hará efectivo de una sola vez entre los meses de julio y agosto.

PAGO ÚNICO 1.990

Excepcionalmente durante el presente año de 1.990, se abonará con carácter lineal, un pago único de 60.000' - Ptas. (sesenta mil pesetas), el cual no será computable a los efectos de los complementos de pensión regulados en el Capítulo VI del presente Convenio Colectivo.

El pago único se abonará exclusivamente al personal en activo al día de la firma del presente Convenio, así como al personal jubilado entre el día 1 de enero de 1.987 y el citado día de la firma del presente Convenio Colectivo.

Pese a que dicho pago único tiene el carácter de no consolidable, por esta vez, la cantidad de 30.000' - Ptas. (treinta mil pesetas) pasará el próximo año, 1.991, a incrementar el importe del Pago de Firma de Convenio con la naturaleza definida en el apartado e) del presente artículo, para dicho Pago.

ARTICULO 259. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS Y PARTICIPACIÓN EN RESULTADOS FAVORABLES. (Apartado d. Artículo 59 Decreto 2380/73 sobre Ordenación del Salario).

Las tres gratificaciones extraordinarias previstas, se harán efectivas el 19 de enero, 19 de julio y 19 de diciembre, y su cuantía queda fijada para cada devengo en el importe de una mensualidad y se calculará de acuerdo con el salario base mensual incrementado en la antigüedad que proceda.

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

Por consiguiente, al cesar al servicio de la Empresa, únicamente procederá liquidar la parte proporcional de la gratificación correspondiente, en el supuesto de que la baja tenga lugar en los meses de enero, julio y/o diciembre. Sin embargo, al personal ingresado antes del 19 de enero de 1966, salvo en Sevilla, en que la fecha establecida será la de 19 de julio de 1969, en caso de causar baja en la Empresa se les liquidarán las partes proporcionales correspondientes a las gratificaciones extraordinarias y participación en resultados favorables que correspondiese de acuerdo con la nueva modalidad pactada.

ARTICULO 260. PLUSES: (Apartado b. Artículo 59 Decreto 2380/73 sobre Ordenación del Salario).

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

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

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

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

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

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

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

Cualquiera que sea la categoría del productor, este plus se devengará por día trabajado y su cuantía será la señalada en el Anexo VII, la cual incluye la compensación por aquellas posibles fiestas que puedan concederse esporádicamente por circunstancias especiales, así como la eventual indemnización a que pudiera haber lugar en los casos de imposibilidad de disfrutar el período de descanso previsto en los casos de trabajo en jornada continuada.

Al personal sujeto a este plus le será de aplicación - lo previsto en el Anexo VIII.

- b) **Plus de nocturnidad:** Los valores que regirán para cada año de vigencia del presente Convenio para retribuir el plus de nocturnidad serán los regulados en el Anexo V.

Dicho plus lo percibirán aquellos empleados que su jornada habitual de trabajo la desarrollen durante el período comprendido entre las 22 horas y las 06 horas y se devengará por hora efectivamente trabajada.

Cuando por necesidades del servicio deban realizarse horas extraordinarias durante el período comprendido entre las 22 h. y las 06 h., las mismas se retribuirán de acuerdo con los valores pactados en el Anexo VI y con el recargo que en el mismo se indica.

ARTICULO 279. TRABAJO FUERA DE JORNADA A PRECIO CONVENIDO:

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

A través de este sistema, la Empresa compensará la labor desarrollada según el número de operaciones o tareas realizadas correctamente por los productores, fuera de la jornada laboral, con independencia del tiempo invertido en las mismas y de la categoría profesional del productor. Como condición general previa para ejercitar trabajos convenidos bajo este régimen, se requerirá que el trabajador haya alcanzado un rendimiento normal dentro de su jornada laboral.

Los valores vigentes en 1986, para las modalidades de trabajo convenido reguladas a continuación se incrementan de la siguiente forma: 1.987,7'5¢; 1.988,6' - ¢; 1.989,6'5 ¢; 1.990,7'7 ¢.

Quedan establecidas dentro de este régimen las siguientes condiciones:

- **Lectura:** Habida cuenta de que la finalización de la jornada laboral puede quedar indeterminada si se autoriza concluir en el propio domicilio, se conceptuarán como trabajo convenido todas las fichas leídas por encima del cupo diario establecido en cada caso, en cómputo mensual. Subsiste la obligación de completar diariamente toda finca iniciada.
- **Cierre y cobro:** A los efectos del cómputo de los cupos establecidos, sólo se computarán como operaciones completas las de cierre o cobro efectivo. Los avisos se computarán como media operación a efectos de cupo, aunque se abonarán como operación completa a efectos de trabajo convenido, en el caso de que tenga como resultado el cobro en oficina dentro del propio mes.
- **Operaciones de Utilización o Red:** El valor de cada operación realizada fuera de jornada en régimen de trabajo convenido, se determinará de acuerdo con el sistema regulado hasta la fecha.
- **Colaboraciones:** Se entiende bajo este concepto la realización de operaciones y tareas propias de una unidad de trabajo, en circunstancia de necesidad o de trabajos no habituales de la unidad de referencia, por personal no adscrito a la misma, pero que por sus condiciones personales y capacidad accede a efectuarlas una vez finalizada la jornada laboral en su propia unidad. En estos casos se compensará económicamente la labor realizada por trabajo convenido en el servicio de destino, y con total independencia de la categoría laboral del productor que preste su colaboración.

ARTICULO 289. HORAS EXTRAORDINARIAS:

Ambas representaciones conscientes de la necesidad de disminuir el número de horas extraordinarias en favor de una política general de creación de empleo y teniendo en cuenta el carácter del servicio público que la Empresa presta dentro de su finalidad social, establecen los siguientes principios en materia de Horas Extraordinarias:

- a) Los valores que regirán para retribuir las Horas Extraordinarias, serán los pactados en el Anexo VI del presente Convenio Colectivo, tomando para ello como base de referencia el valor hora ordinaria fijado como módulo en dicha tabla para cada Grupo salarial, e incrementándolo en un 75 por 100 a los efectos de obtener el valor retributivo de la Hora Extraordinaria.
- b) A los efectos establecidos en el Real Decreto 1858/1981 de 20 de agosto, las Horas Extraordinarias motivadas por causa de Fuerza Mayor y las Estructurales, consideradas como tales las necesarias por:
 - Período punta de la producción.
 - Ausencias imprevistas.
 - Dificultad imprevista para la sustitución de personal a turno.
 - Trabajos extraordinarios de mantenimiento en instalaciones.
 - Atención y prevención de averías.
 Quedando sujetas las Horas Extraordinarias realizadas por estos motivos, a la cotización que en cada momento se fije para las mismas.
- c) La Empresa informará a la representación legal de los Trabajadores sobre el número de Horas Extraordinarias realizadas, así como la calificación de las mismas, de acuerdo con la legislación vigente.
- d) En cualquier caso y por acuerdo de la Empresa con el interesado, se podrán compensar las Horas Extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de su retribución monetaria.
- e) En todos los casos será preceptivo, antes de realizar las Horas Extraordinarias, que las mismas hayan sido expresamente autorizadas por la línea de mando correspondiente.

ARTICULO 290. **DIETAS:** (Apartado a. Artículo 3º Decreto 2380/73, sobre Ordenación del Salario, las dietas tendrán la consideración de gasto suplido).

- a) **Dieta por desayuno:** Se tendrá derecho a ella cuando la entrada al trabajo, en jornada de mañana, tenga lugar dos o más horas antes de lo normal, o cuando la jornada de noche se prolongue dos o más horas de la normal de salida, con la salvedad prevista en el párrafo 2º de la dieta de comida.
- b) **Dieta por comida:** Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue dos o más horas después de lo establecido. También se devengará cuando por necesidades del servicio en los casos de jornada continuada, sólo se concede una hora para comer a partir del momento de finalización de la jornada normal de mañana y antes del inicio de la extraordinaria de tarde. Asimismo se devengará cuando se inicie la jornada cuatro o más horas antes de la normal de entrada.

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

- c) **Dieta por cena:** Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue hasta después de las 22 horas, siempre que la jornada normal de tarde no concluya normalmente entre las 21 y 22 horas, en cuyo caso se devengará dieta solamente si dicha jornada se prolonga dos o más horas. También se devengará cuando se inicie la jornada de noche cuatro o más horas antes de la normal de entrada. En el supuesto de que se efectúen horas extraordinarias, para devengar dieta de cena será condición indispensable haber iniciado el trabajo antes de las 18 horas y que se prolongue hasta después de las 22 horas.

Las dietas reguladas anteriormente quedan establecidas en los importes que constan en el Anexo VII.

Por otra parte, en los casos de desplazamiento con pernocta regulados en las Normas interiores nºs. 138 y 139/75, la compensación "Otros Gastos" que no requiere justificación queda establecida en las cuantías asimismo señaladas en el Anexo VII.

ARTICULO 300. COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL:

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

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

CATEGORIAS PROFESIONALES

GRUPO ASIMILACION

Personal Técnico, Jurídico y Sanitario

Jefe Superior	1
Jefe de División	1
Jefe de Departamento	1
Jefe de Grupo Técnico	1
Jefe Técnico	1
Técnico Superior	1
Promotor Técnico Comercial	2
Perito Inspector	2
Subjefe Técnico	3
Técnico Especialista de 1ª	3
Contramaestre principal	3
Técnico Especialista de 2ª	4
Inspector de 1ª	4
Delineante de 1ª	4
Contramaestre	4
Inspector de 2ª	4
Delineante de 2ª	4
Auxiliar Técnico de 1ª	7
Calificador	7
Auxiliar Técnico de 2ª	7

Personal Administrativo

Jefe Superior	1
Jefe de División	1

CATEGORIAS PROFESIONALESGRUPO ASIMILACION

Jefe de Departamento	1
Jefe de Grupo Admto.	1
Jefe Administrativo	3
Subjefe Administrativo	3
Subjefe de Negociado	3
Técnico Administrativo	4
Oficial 1º	5
Oficial 2º	5
Auxiliar	7
Meritorio	11

Personal Profesional de Oficio

Capataz	4
Oficial 1º	8
Oficial 2º	8
Oficial 3º	9
Aprendiz	11

Personal Especialista práctico

Capataz	4
Especialista de 1ª	8
Especialista de 2ª	9
Auxiliar E.P.	9

Personal Auxiliar y Subalterno

Encargado	6
Inspector Cobro y Lectura	6
Oficial subalterno	6
Lector-cobrador	6
Cobrador	6

Personal Auxiliar y Subalterno

Lector Especial	6
Subalterno 1ª	6
Subalterno	6
Mozo	6
Botones	11

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

CAPITULO V

ARTICULO 31º. REGIMEN DE ASCENSOS DE CATEGORIA:

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

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

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

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

- Personal Técnico 1 - 2 y 3
- Personal Administrativo 1 - 2 y 3

En los puestos correspondientes al grupo salarial 3, antes de procederse a la libre designación, la Empresa anunciará la plaza correspondiente.

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

- Personal Técnico 4 - 5
- Personal Administrativo 4 - 5
- Personal de Oficio 5
- Personal especialista práctico 6
- Personal auxiliar subalterno 5

c) El ascenso de categoría será automático al cumplir el interesado los 18 años de edad en los siguientes casos, incluidos en el grupo salarial 10:

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

d) Para el personal comprendido en las categorías que a continuación se relacionan, el ascenso se realizará por Concurso-Oposición asegurándose anualmente un número de plazas equivalente al 20% de la plantilla de trabajadores adscritos a la categoría de origen.

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

Personal técnico

Auxiliar técnico de 2ª	a	Auxiliar técnico de 1ª
Calador	a	Delineante de 2ª
Delineante de 2ª	a	Delineante de 1ª
Inspector de 2ª	a	Inspector de 1ª
Auxiliar técnico de 1ª	a	Técnico especialista de 2ª

Personal administrativo

Oficial 2º	a	Oficial 1º
------------	---	------------

Personal profesional de oficio

Oficial 2º	a	Oficial 1º
------------	---	------------

Personal especialista y peonaje

Auxiliar E.P.	a	Especialista de 2ª
Especialista de 2ª	a	Especialista de 1ª

Personal auxiliar y subalterno

Mozo	a	Subalterno
Subalterno	a	Subalterno de 1ª

Los ascensos que por razón del régimen previsto en este apartado, puedan producirse, no implicarán necesariamente la obligación por parte de la Empresa de asignarle nuevas funciones o trasladarle de puesto de trabajo, y cuando estos se realicen por antigüedad no estarán sujetos al período de prueba regulado en el párrafo 2º del presente artículo.

e) Para las categorías de Oficial 3º P.O. y Auxiliar Administrativo y al objeto de que puedan promocionar a la

categoría inmediata, la Empresa se compromete a convocar cada año concurso-oposición para cubrir un número de plazas equivalente al 15% de la plantilla de trabajadores que figuran adscritos a las citadas categorías.

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

En 1980, el 10% de la plantilla de Oficiales de 1ª Administrativa, podrá acceder mediante concurso-oposición a dicha categoría.

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

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

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

ARTICULO 32º. NORMATIVAS PARA LOS CONCURSOS-OPOSICION:

Se establece la siguiente normativa:

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

- Las características del puesto, tanto funcionales como de condiciones de trabajo, y demás aspectos que definan las responsabilidades y circunstancias a asumir.
- Las condiciones económicas y de carácter profesional que corresponderán a los que resulten designados.
- Los requisitos indispensables para la admisión al concurso y plazo de solicitud.
- Indicación de los temarios de las pruebas teóricas y prácticas de clasificación que versarán sobre materias básicas e indispensables para un normal desempeño del cometido característico de la plaza a cubrir, atendiendo, además, a los factores de cultura general y personalidad.
- Las fases aproximadas de realización de las pruebas.
- Los periodos de entrenamiento, adaptación y prueba.

- 2a Una vez publicado el anuncio, se constituirá el Tribunal calificador del concurso, compuesto por un presidente, nombrado por la Empresa y dos vocales, uno en representación del personal y que será designado por la representación de los Trabajadores de la Comisión de Formación y Promoción, y otro designado por la representación de la Dirección en la citada Comisión. Actuará de Secretario, sin voto, el titular de Contratación y Empleo.

Serán funciones del Tribunal:

- Aplicar, corregir y puntuar las pruebas, y determinar el nivel mínimo de exigencia par superarlas. En la ponderación total habrá de tenerse en cuenta el factor antigüedad.
- La supervisión de la aplicación práctica de las pruebas, en las fechas que se determinen, a los aspirantes que reúnan los requisitos de admisión.
- La calificación de las pruebas y clasificación de los concursantes, formulando propuestas de designación.

- 3a.- Si para la misma plaza se produjesen vacantes en el plazo de 24 meses siguientes al de una convocatoria

resuelta por concurso-oposición, podrán cubrirse las mismas con los concursantes que habiendo superado la puntuación mínima exigida, no hubieran obtenido plaza en éste.

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

- 5a.- Para el personal de nuevo ingreso no será precisa la formalización de concurso-oposición en las categorías inferiores de cada escalafón ni en las de libre designación, regulando la Empresa su admisión de acuerdo con las necesidades del momento.

ARTICULO 33º. PORCENTAJE DE PLANTILLA :

Se establece la estructuración de plantilla de los escalafones que se indican:

Personal administrativo

Las categorías comprendidas en los grupos salariales 5 y 6 (Oficial 1º, Subjefe de Negociado y Técnico Administrativo) reunirán, como mínimo, el 31 por 100 de los empleados pertenecientes al escalafón administrativo, excluidos los Meritorios.

La categoría a que se refiere el grupo salarial 8 (Auxiliar) reunirá como máximo el 34 por 100 de dicho escalafón.

Personal profesional de oficio

Las categorías comprendidas en los grupos salariales 5 y 6 (Oficial 1º y Capataz P.O.) reunirán, como mínimo, el 30 por 100 de los obreros pertenecientes al grupo de profesionales de oficio, excluidos los Aprendices.

La categoría a que se refiere el grupo salarial 8 (Oficial 3º) reunirá, como máximo, el 35 por 100 de dicho grupo.

ARTICULO 34º. CAMBIO DE FUNCIONES :

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

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

- Disminución de la aptitud para el desempeño de un puesto.

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

ARTICULO 35º. PROMOCION :

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

- De Botones a Auxiliar Administrativo o Auxiliar Técnico de 2ª.
- De Lector especial o Lector cobrador a Inspector de 2ª o de 1ª.
- De Inspector de Cobro y Lectura a Inspector de 1ª.
- De Capataz P.O. a Contramaestre.

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

ARTICULO 369. FORMACION PROFESIONAL :

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

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

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

ARTICULO 379. COMISION DE FORMACION Y PROMOCION

Se establece una Comisión integrada por 8 miembros designados 4 por la Dirección y 4 por la representación de los Trabajadores, la cual con carácter decisorio, tendrá como misión estudiar y programar los cursos y planes de formación a que se alude en los artículos 329 y 369, así como en lo referente a los programas, temarios y cuestionarios básicos a utilizar en los concursos-oposición, velando por la existencia de todo ello con la antelación suficiente para prever las necesidades de la Empresa, y por la idoneidad, nivel y adecuación de los mismos.

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

Se establece, a la vez, una subcomisión de control y gobierno de los fondos destinados a la formación cultural de todos los trabajadores de la Empresa, constituida por los 4 miembros integrantes de la Comisión de Formación y Promoción designados por la representación de los trabajadores. Esta subcomisión dará cuenta de sus resoluciones a la Comisión designada por la Dirección, la cual tendrá el cometido de decidir el carácter de formación cultural o profesional en cada caso.

C A P I T U L O V I

PREVISION Y ASISTENCIA SOCIAL

ARTICULO 389. AYUDA PENSIONISTAS :

La ayuda o complemento que vienen percibiendo los pensionistas del Mutualismo Laboral procedentes de la Empresa por los conceptos de jubilación reglamentaria, invalidez, viudedad, orfandad absoluta o por prestación en favor de familiares, queda establecida en la cuantía que para cada año se determinan en el Anexo VII, la cual se distribuye en doce mensualidades más dos pagas extras de la misma cuantía, a percibir en los meses de julio y diciembre.

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

ARTICULO 399. JUBILACION NORMAL :

El régimen de jubilación y viudedad es el establecido en las condiciones reglamentarias por el Régimen General de la Seguridad Social.

Al objeto de mejorar los ingresos del personal que voluntariamente se acoja en lo sucesivo de una manera normal a los beneficios de jubilación a partir de la edad de sesenta y cinco años, la Empresa establece, mientras no se legisle sobre el particular, una subvención o complemento vitalicio inversamente proporcional a la edad, correspondiendo el mayor porcentaje a la edad de sesenta y cinco años.

El importe de este complemento será igual a la diferencia entre la totalidad de las prestaciones anuales de jubilación del Régimen General de la Seguridad Social cuyo cálculo establece la Ley 26/1985 y la cantidad resultante de aplicar la escala que a continuación se indica a los ingresos anuales determinados con los siguientes conceptos:

- a) El salario base.
- b) La antigüedad.
- c) Las gratificaciones de enero, julio y diciembre.
- d) La retribución complementaria que establece el apartado d) correspondiente al Artículo 249 de este Convenio.

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

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

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

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

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

ARTICULO 409. JUBILACION ANTICIPADA:

Podrán acogerse a los beneficios de la jubilación anticipada aquellos productores que habiendo cotizado con anterioridad al 1.1.67, al Mutualismo Laboral, les fuera de aplicación la Disposición Transitoria de la Orden Ministerial de fecha 18.1.1967, y se encuentren al mismo tiempo, en cuanto a edad y antigüedad efectiva en la Empresa, en alguna de las siguientes situaciones:

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

Asimismo y cuando circunstancias particulares lo aconsejen, especialmente enfermedad, la Empresa podrá conceder los beneficios de la jubilación anticipada a partir de los 60 años de edad.

Para el personal que se halle trabajando a turno rotativo regular, y lleve trabajando en dicho régimen un periodo no inferior a 25 años, también se le concederán los beneficios de la jubilación anticipada a partir de los 60 años de edad.

En ambos casos se les aplicarán los beneficios de jubilación regulados en el artículo anterior para los 65 años de edad, previa aceptación de los interesados y siempre que concurran en los mismos, las condiciones establecidas para esta prestación en el Régimen General de la Seguridad Social.

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

La Empresa podrá pactar sobre el régimen descrito, condiciones especiales "ad personam" que de mutuo acuerdo con el interesado tiendan a satisfacer los intereses propios del empleado.

ARTICULO 419. VIUDEDAD:

El régimen normal de viudedad es el derivado de las condiciones establecidas por el Régimen General de la Seguridad Social.

La Empresa complementará las pensiones de viudedad de las esposas de los productores en activo y jubilados que fallezcan a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y mientras no contraigan nuevas nupcias, en la cuantía necesaria para alcanzar el 50% de la última anualidad acreditada por el causante y reconocida por la Compañía, conforme a las reglas de los artículos 392 y 402.

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

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

ARTICULO 422. GARANTIAS COMPLEMENTO DE PENSION:

A los pensionistas afectados por cualquiera de los artículos precedentes de este Capítulo, se les garantiza un complemento a cargo de la Empresa que sumado a las prestaciones satisfechas por el Régimen General de la Seguridad Social, alcance las percepciones mínimas que se establecen para cada año en el Anexo VII, para las situaciones de Jubilación e Invalidez, Viudedad y Orfandad absoluta.

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

ARTICULO 439. INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO

De acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo de 1979, se establece un complemento de pensión a cargo de la Empresa que sumado a las prestaciones que el causante de las mismas perciba del Régimen de la Seguridad Social, totalicen el 100 por 100 del salario base, antigüedad y retribución complementaria, que correspondan al productor afectado como si estuviera en activo, estabilizándose el complemento a cargo de la Empresa a partir de los 65 años de edad.

ARTICULO 449. COMISION MIXTA:

Ambas representaciones acuerdan constituir una Comisión Mixta integrada por un máximo de 6 miembros por cada una de las partes de la actual Comisión Negociadora del presente

Convenio, al margen de sus posibles asesores externos la cual, a la mayor brevedad posible y en el término máximo de 60 días a partir del siguiente al de la firma del presente Convenio, proceda al inicio de negociaciones que permitan alcanzar un acuerdo sobre una nueva regulación en la Empresa en materia de complementos de pensiones. La Comisión Mixta acordará la incorporación de los acuerdos que alcance, bien al texto del presente Convenio Colectivo o bien a la futura negociación del Convenio Colectivo siguiente al que esté en vigor en el momento en que se adopten dichos acuerdos.

ARTICULO 459. PERSONAL DE NUEVO INGRESO:

En la línea expuesta en el artículo anterior ambas partes manifiestan que el citado futuro sistema de previsión definido por la Comisión Mixta, el cual se procurará sea similar y homologable con el actual, será de aplicación preceptiva y automática a todo el personal ingresado en la Empresa a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 469. MANTENIMIENTO DEL SISTEMA Y FORMULA ACTUAL:

En relación con lo dispuesto en el artículo anterior se acuerda que a todo el personal en plantilla en la Empresa en la fecha de la firma del presente Convenio, se le mantendrá el sistema y fórmula actual de previsión regulada en el Capítulo VI del mismo, y ello en tanto no sean de aplicación a dicho personal las fórmulas que regulen su integración al nuevo régimen de previsión que pueda acordarse por la Comisión Mixta constituida en el artículo 449, una vez dichas fórmulas se incorporen al texto del Convenio Colectivo correspondiente.

ARTICULO 479. PERSONAL DE NUEVO INGRESO, PRESTACIONES PROVISIONALES:

De forma provisional y en los supuestos de fallecimiento o invalidez de algún empleado ingresado en fecha posterior a la de la firma del presente Convenio, si estos se produjeran antes de que por la Comisión Mixta se adopten los acuerdos definitivos sobre el nuevo sistema de previsión pactado para los mismos, les serán de aplicación, de forma momentánea y transitoria, las prestaciones de viudedad e invalidez en la forma regulada en el actual Convenio.

ARTICULO 489. REUNIONES DE LA COMISION MIXTA:

Ambas partes se obligan a iniciar las reuniones de la Comisión Mixta, en la fecha indicada en el artículo 449 y a continuarlas de manera indefinida y con la periodicidad de una reunión al mes como mínimo hasta la consecución del acuerdo definitivo sobre el nuevo sistema de complementos de pensiones.

ARTICULO 499. SERVICIO MILITAR:

Al personal que cause baja temporal para cumplir sus obligaciones militares y no le sean de aplicación las condiciones previstas en el párrafo siguiente, le serán abonadas durante el tiempo de Servicio Militar, la cantidad que para cada año se indica en el Anexo VII, que quedará en suspenso en los de tiempo mínimo de 15 días, en que las obligaciones militares permitan al trabajador asistir a sus tareas durante toda o parte de la jornada establecida por la Empresa, percibiendo el salario correspondiente.

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

- Empleado casado y sin hijos 50% del salario real.
- Empleado casado y con 1 hijo 75% del salario real, y dicha cantidad se incrementará en un 10% más por cada familiar adicional a su cargo, sin que en ningún caso supere el 100% del salario real.

En los casos previstos en el artículo 509 de la vigente Ordenanza de Trabajo, la asignación en el prevista del 50% del salario real, pasará a ser del 75% del mismo, y se incrementará en un 10% más por cada familiar adicional a su cargo, sin que en ningún caso se supere el 100% del salario real.

ARTICULO 509. REMUNERACION EN CASOS ESPECIALES:

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

ARTICULO 510. EXCEDENCIA:

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

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

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

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

PREAVISO ANTES DE LA FINALIZACION	PERIODO MAXIMO
3 meses	6 meses
2 meses	8 meses
1 mes	10 meses

ARTICULO 520. DILIGENCIA PROFESIONAL:

Es política de la Compañía la defensa del buen hacer y diligencia del personal a su servicio, en el desempeño de sus funciones, salvo que estas circunstancias notoriamente no concurren.

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

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

ARTICULO 530. MUJER TRABAJADORA:

Los derechos regulados en los artículos 370 apartado 4) y 469 apartado 4) del Estatuto de los Trabajadores, serán de aplicación indistintamente del estado civil de la trabajadora.

Los periodos de 30 minutos regulados en el artículo 370 apartado 4) del Estatuto de los Trabajadores, podrán aplicarse al inicio y final de la jornada, salvo en aquellos en que la interesada solicite la acumulación de los mismos al principio o final de la jornada laboral.

ARTICULO 540. FONDO SOCIAL:

La dotación del Fondo Social para cada año se establece en el Anexo VII.

Los criterios de distribución de las diferentes actividades sociales, culturales o recreativas que componen el Fondo Social, se han aplicado para los años 1.987, 1.988 y 1.989, de acuerdo con la administración efectuada de conformidad con el Convenio Colectivo de 1.985-86.

Los Reglamentos para cada actividad social, cultural, o recreativa se establecerán de común acuerdo con la Dirección de la Empresa. Para 1.990 los representantes de los trabajadores determinarán la distribución económica que proceda a las diferentes actividades a realizar.

El Comité Intercentros deberá presentar a la Dirección un presupuesto acorde con la dotación asignada, periodificada de acuerdo con las previsiones de gasto, al objeto de poder retirar de Tesorería, con la firma del representante del personal designado para tal fin y el de la Empresa la cantidad que corresponda al periodo de liquidación de acuerdo con la previsión realizada.

ARTICULO 550. SEGURO DE VIDA COLECTIVO:

1) Continuará en vigor el Seguro de Vida Colectivo implantado en favor del personal de la Empresa que está acogido al mismo al día de la firma del presente Convenio Colectivo.

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

2) Para el resto del personal en activo que no estuviese acogido voluntariamente al seguro de vida colectivo, antes indicado, se establece un seguro a cargo de la Empresa, con vigencia durante la vida activa en la misma, con las siguientes coberturas:

Fallecimiento	2.000.000'-- Ptas.
Fallecimiento por accidente no laboral	4.000.000'-- Ptas.
Invalidez Absoluta	6.000.000'-- Ptas.
Fallecimiento por accidente laboral	8.000.000'-- Ptas.

El empleado podrá designar en todo momento el beneficiario de dicha póliza.

El personal referido en el apartado 1) de este artículo podrá optar, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, entre mantenerse acogido al seguro de vida colectivo antes indicado, o bien acogerse al seguro de vida a cargo de la Empresa con las coberturas anteriormente citadas y durante la vida laboral activa en la misma.

ARTICULO 560. SUMINISTRO DE GAS:

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

ARTICULO 570. CREDITOS VIVIENDAS:

El importe total avalado por la Compañía no podrá exceder de 14.000.000,-- ptas. anuales, pudiendo incrementarse dicha cifra anual por el remanente de las cantidades no utilizadas en ejercicios anteriores, pero sin sobrepasar en ningún momento la cantidad global de 70.000.000,-- ptas., correspondiendo a las citadas cantidades el 88% a Barcelona y el 12% a Sevilla.

La Empresa contribuirá en 2 puntos al tipo de interés que deba abonar el productor por dicho crédito. La cuantía máxima del crédito será la que determina la entidad financiera en ningún caso podrá sobrepasar la cantidad de 7.500.000,--ptas.

La finalidad de dichos créditos será para que el personal pueda afrontar los gastos de adquisición de su primera vi-

vienda y en consecuencia no podrán ser destinados a la adquisición de segunda residencia.

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

ARTICULO 582. CONDUCCION DE VEHICULOS:

Por aplicación del artículo 269 d) del Convenio Colectivo 1.980-81, todo el personal que venía percibiendo el plus de conducción, vendrá obligado en lo sucesivo a conducir vehículos de motor de la Compañía, haciendo uso correcto de los mismos, pudiendo ser relevado de dicha obligación solamente en el caso de retirada de carnet de conducir por la Autoridad competente o cuando por prescripción médica resulte razonablemente probada la incapacidad para la realización de tal cometido, todo ello mientras subsistan las causas que hayan motivado la suspensión de la obligación.

CAPITULO VII

AGRUPACION NIVELES SALARIALES

ARTICULO 592. NORMAS GENERALES DE APLICACION:

ANULADO

CAPITULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO 602. COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE:

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

- Conocer la previsión de gastos e inversiones correspondientes a Seguridad e Higiene.
- Conocer los programas de ejecución de mejoras de Seguridad e Higiene.
- Seguir la ejecución de dichos programas y solicitar, en los casos que se produzcan, las causas que originan las desviaciones.
- Emitir informes previos y recomendaciones respecto a las mejoras o modificaciones que deberían introducirse, al objeto de que puedan adoptarse las medidas preventivas necesarias.

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

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

CAPITULO IX

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

ARTICULO 612. REPRESENTACION Y EJERCICIO DE LOS DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA:

La representación de los trabajadores en la Empresa corresponde a:

- a) El Comité Intercentros.
- b) Los Comités de Empresa y Delegados de Personal.
- c) Las Secciones Sindicales.
- d) La Asamblea de Trabajadores.

ARTICULO 622. COMITE INTERCENTROS:

De acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se constituye un Comité Intercentros, el cual se regirá por las normas fijadas por el Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa.

Su composición será de 13 miembros y tendrá en cuenta el porcentaje alcanzado en las Elecciones Sindicales, reflejando igualmente, en la medida de lo posible, la representación de los diferentes Centros de Trabajo.

Las reuniones ordinarias del Comité Intercentros con la Empresa se efectuarán cada dos meses, sin perjuicio de la posible convocatoria, de mutuo acuerdo, de aquellas otras de carácter extraordinario cuando se considere necesario.

Las competencias del Comité Intercentros son las siguientes:

- Coordinación del funcionamiento de los Comités de Centros, haciendo suyos directamente los problemas globales de la Empresa, así como aquellos que les sean transferidos por los Comités de Centros.
- Nombramiento de los miembros por parte de los trabajadores en las Comisiones Mixtas a nivel de Empresa, respetando la misma proporcionalidad que en el Comité Intercentros y supervisando los trabajos efectuados por las mismas.
- Será el único interlocutor válido ante la Dirección de la Empresa y ostentará la plena y exclusiva representatividad ante la Autoridad Laboral, estatal o autonómica, y asimismo ante la Jurisdicción Social, en todas cuantas cuestiones de interés general le han sido conferidas por el presente artículo, así como en aquellas otras que le sean expresamente transferidas por el Comité de Empresa de alguno de los distintos Centros de Trabajo de la Empresa.
- Por el contrario, el Comité Intercentros no tendrán necesariamente el carácter de representante de los trabajadores en la Comisión Negociadora de los Convenios Colectivos.

ARTICULO 632. COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL:

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

De representación

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

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

b) De información

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

- Anualmente, sobre el Balance, la cuenta de resultados y la Memoria de la Sociedad, así como de cuantos documentos se den a conocer a los accionistas de la misma.
- Trimestralmente, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Sociedad.
- Con un mes de antelación en la implantación o reestructuración de servicios y sistemas de trabajo.
- Trimestralmente sobre la evolución de la plantilla y sus incidencias en el tiempo.

- Trimestralmente sobre la evolución en la realización de horas extras.
- Anualmente sobre el número de ascensos regulados en el apartado d) del Artº. 31 del vigente Convenio.
- Sanciones por faltas graves y muy graves y despidos de los trabajadores. En los dos últimos casos la comunicación será inmediata.

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

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

- Cambios de régimen de jornada u horario calendario de turnos.
- En el establecimiento de nuevos servicios en régimen de turno rotativo regular, de acuerdo con lo previsto en el artículo 139.
- No superación por el personal de los periodos de prueba en los supuestos de ascensos.
- Acoplamiento del personal en casos de disminución de aptitud para el trabajo.
- Sanciones y despidos de trabajadores elegidos representantes de los trabajadores, en el seno de la Empresa.
- Creación y anulación de categorías de acuerdo con lo previsto en el artículo 189.
- Establecimiento o anulación de pluses de acuerdo con lo previsto en el artículo 269.
- Traslados originados por necesidades del servicio.

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

d) De participación:

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

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

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

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

e) De vigilancia:

Ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

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

3. Para el ejercicio de las funciones que han quedado detalladas en el número anterior, cada miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal dispondrá de cuarenta horas mensuales como máximo, excluyéndose de dicho tiempo el de reunión a instancia de la Empresa, así como las reuniones previamente concertadas con la misma y las convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral o Judicial y de una licencia anual no retribuida de hasta 15 días naturales de duración.

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

Todas las ausencias deberán ser comunicadas al mando con la antelación suficiente, mínimo 24 horas, al objeto de que las mismas no repercutan en el servicio correspondiente. Todo ello salvo reales excepciones de urgencia que no permitan cumplir el plazo señalado, en las que a pesar de ello se dará la oportuna comunicación al mando.

4. Para los centros de Barcelona (Central y Fca. Barceloneta se facilitará un local permanente, para que los Comités y Delegados de Personal puedan ejercitar el derecho de reunión que les es propio. Dicho local estará dispuesto para funcionar tanto en las horas de trabajo, como fuera de ellas, prefijándose como horas hábiles las comprendidas entre las 07h. y las 20h.

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

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

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

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

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

ARTICULO 649. SECCIONES SINDICALES

1. Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, los afiliados a un mismo Sindicato legalmente constituido y que acredite una afiliación mínima del 10% de la plantilla en la provincia correspondiente podrán constituir la correspondiente Sección Sindical.

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

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

Son funciones de las Secciones Sindicales las siguientes:

- a) Fijar en los tablones de anuncios para información Sindical todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general cualquier documento del Sindicato.
 - b) Recaudar en los locales de la Empresa y fuera de las horas de trabajo, las cuotas Sindicales de sus afiliados.
 - c) Difundir toda clase de avisos, comunicaciones y publicaciones de su Sindicato en los locales de la Empresa antes o después de las horas de trabajo.
 - d) Presentar sus candidatos en las elecciones a representantes del personal.
 - e) Convocar a los trabajadores a todo tipo de reuniones fuera de las horas de trabajo.
4. Los Comités de Empresa de las respectivas provincias distribuirán el número de horas totales que se asignan a los Delegados Sindicales, mediante el reparto correspondiente a las centrales que acrediten lo previsto en el punto 19 y comunicando a la Empresa los titulares de las mismas.

Barcelona (Provincia) 60 horas

4.1. Los Delegados Sindicales tendrán derecho a una licencia anual no retribuida de hasta 15 días para atender a sus funciones representativas.

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

ARTICULO 65º. GARANTIAS SINDICALES

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

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse el correspondiente expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

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

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

ARTICULO 66º. DERECHO DE ASAMBLEA :

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

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

Los representantes del personal comunicarán la celebración de asambleas con 48 horas de antelación, como mínimo, o 24 horas en caso de urgente necesidad, a la Dirección de la Empresa la convocatoria y acordarán con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

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

- c) Se establecen 12 horas anuales, a razón de 1 hora por mes y en el caso de no ser utilizadas, acumulables dentro del mismo año, retribuidas y en horas de trabajo, por asambleas, las cuales procurarán celebrarse al inicio o final de jornada y con la duración habitual máxima de 1 hora, salvo en los periodos de negociación del Convenio que podrán tener una duración superior, pero manteniéndose el principio establecido en el apartado a).

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

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

CAPITULO X

VARIOS

ARTICULO 67º. REVISION SALARIAL:

Si el I.P.C real de 1.990 supera el 6'5%, se incrementará la tabla salarial de 1.989 en el exceso entre el 6'5% y el I.P.C real.

Igual revisión se aplicará a todos los conceptos que en 1.990 han tenido un incremento del 7'7% respecto a los existentes en 1.989.

ARTICULO 68º. INDEMNIZACION POR RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR:

Se establece la indemnización por los posibles perjuicios que pudieran causarse por una eventual retirada del carnet de conducir, cuando como consecuencia directa del desarrollo del trabajo habitual un empleado venga obligado por su función a conducir vehículos de la Empresa o de su propiedad, durante la jornada laboral.

Dicha indemnización sólo se abonará en los casos que la retirada del carnet de conducir sea producida por:

- a) Sentencia judicial firme, recaída a consecuencia de accidente de circulación originado exclusivamente por imprudencia, culpa o negligencia del asegurado.
- b) Por decisión gubernativa.

No será de aplicación dicha indemnización cuando la retirada del permiso de conducción sea a causa de conducir bajo la influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes, o aquellas cuya retirada de carnet se haya efectuado por una infracción en la que se haya producido un abandono de víctima.

Tampoco se abonará dicha indemnización cuando el empleado estuviera percibiendo la misma, y quebrantase dicha orden de retirada y fuera de nuevo sancionado con mayor tiempo de privación del permiso de conducir. En este último caso, el empleado solamente percibirá la indemnización correspondiente al tiempo de la primera sanción, y con los límites establecidos en el último párrafo.

No se abonará dicha indemnización cuando la privación del permiso de conducción fuera consecuencia de una acción derivada fuera de la jornada laboral y en el uso y ejercicio directo de la utilización particular de dicho permiso de conducción.

La cuantía de la indemnización mensual se indica para cada año en el Anexo VII.

Dicha indemnización sólo se abonará durante el periodo máximo de 12 meses, cuyo conjunto de inicio será a partir de la fecha de aplicación de la sentencia o decisión gubernativa.

ARTICULO 699. INTERPRETACION :

Las dudas que puedan surgir en la interpretación o ejecución de las cláusulas de este Convenio serán resueltas por una Comisión Mixta, que se constituirá por 3 representantes de la Empresa y 3 representantes de los Trabajadores, bajo la presidencia que reglamentariamente proceda.

ARTICULO 709. MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO :

Para que la Empresa pueda imponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, habrá de dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 412 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 639 del Convenio Colectivo.

DISPOSICION ADICIONAL

COMISION MIXTA T.R.R.

Ambas representaciones acuerdan constituir una Comisión Mixta con la finalidad exclusiva de actualizar de común acuerdo el actual pacto de T.R.R. regulado en el Anexo VII del presente Convenio.

ANEXO I

JORNADA CONTINUADA

PRIMERO: El horario de trabajo para el personal administrativo y técnico de oficinas, en régimen de jornada continuada será el siguiente:

- De 1 de enero a 30 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre:
de 08 horas a 15 horas de lunes a sábado.
- De 1 de julio a 15 de septiembre:
de 08 horas a 14,40 horas de lunes a viernes

SEGUNDO: Para el personal que a la entrada en vigor de la presente regulación de horario iniciaba su jornada de trabajo con anterioridad a la regulada en el punto precedente pero también en régimen de jornada continuada, el horario quedará establecido como sigue:

- De 1 de enero a 30 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre:
La prolongación de jornada hasta completar las 7h., se realizará al final de la misma. En los casos de alternancia, la jornada de 7h. se realizará de manera que en la jornada de mañana la prolongación se efectuará al final de la misma y el inicio de la jornada de tarde coincidirá con el final de la mañana y se prolongará hasta completar la jornada de 7h..
- Para el periodo comprendido entre el 12 de julio y 15 de septiembre:
Será el mismo que regía en 1978, pero de lunes a viernes.

TERCERO: A los efectos de cómputo de días laborables, los sábados comprendidos durante el periodo de 12 de julio y 15 de septiembre, no tendrán dicha consideración para el personal afecto a los pactos primero y segundo del presente acuerdo, en función del cómputo de horas anuales.

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

CUARTO: Los pactos establecidos en los anteriores apartados, en cuanto a su aplicación tendrán las excepciones que a continuación se

exponen, en base a mantener el principio de atención indispensable a las solicitudes de nuestros servicios, generados por nuestros abonados y público en general, durante los sábados que se especifican en el apartado TERCERO.

EXCEPCIONES

Durante los sábados hábiles comprendidos entre el 12 de julio y el 15 de septiembre, deberán atenderse los puestos de trabajo que a continuación se relacionan con los empleados que en cada caso se indican.

BARCELONA

Caja	2 personas
Telefonistas	1 persona
Portería Pta. Angel	1 persona
Portería Córcega	1 persona (1)
Ordenanzas	2 personas
Mantto. y Serv. Barna	1 persona (2)
Expogras Pta. Angel	1 persona
Atención Abonados	6 personas
Recaudación	9 personas
Servicios Generales	1 persona (Conductor vehículos)

SEVILLA

El presente acuerdo regirá también para la delegación de Sevilla. La línea de supervisión y la representación de los trabajadores determinarán los servicios que deban atenderse y el número de empleados precisos durante los sábados hábiles comprendidos entre el 12 de julio y el 15 de septiembre.

Los empleados que deban cubrir los sábados entre el 12 de julio y el 15 de septiembre, dicho día lo podrán disfrutar dentro de la semana siguiente, y en el supuesto de que esto no fuera posible por exigencias del servicio, se podrán acumular a los periodos de vacaciones reglamentarios.

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

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

ANEXO II

JORNADA PARTIDA

1.- HORARIO

1.1.- Jornada de mañana

La hora de entrada podrá realizarse entre las 08h. y las 09h. de la mañana y en ningún caso, salvo causa justificada con posterioridad a la citada hora.

Es obligada la presencia del personal adscrito a dicho horario en sus respectivos puestos de trabajo o ejerciendo funciones que son propias del mismo en el lugar que corresponda entre las 09h. y las 13h.

(1) En caso de acogerse al horario de CGE las Empresas CENTRISA Y CEGAS, no se cubriría este puesto, cerrando el edificio de Córcega.

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

1.2.- Jornada de tarde

Es obligada la presencia del personal en sus respectivos puestos de trabajo o ejerciendo funciones que son propias del mismo, en el lugar que corresponda, entre las 15h. y las 17h., debiéndose prolongar en los casos que sea preciso dicha hora de finalización, hasta completar la jornada diaria de 8 horas, así como el tiempo preciso para obtener la recuperación regulada en el punto 32.

1.3.- Interrupción

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

2.- HORARIO DE VERANO (De 19 de julio a 15 de septiembre)

El personal que se halle en régimen de jornada partida; tendrá derecho a la realización de la jornada continuada de 08h. a 14,40h., de lunes a viernes, durante el período de referencia, compensándose el déficit de horas de trabajo mediante su recuperación durante el resto del año, en el que se realiza la jornada partida.

3.- RECUPERACION

De acuerdo con lo previsto en el punto 29, el déficit de horas que se produce en el horario de verano, deberá recuperarse de acuerdo con lo siguiente:

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

No tendrán consideración de recuperación los tiempos siguientes:

- Los registrados con anterioridad a las 08h.
- Los registrados en el período de interrupción inferiores a las 0,45h. previstos en el punto 1.3., dado que dicho período tiene la consideración de mínimo obligado.

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

3.3.- En ningún caso, salvo que las partes así lo acordasen, se podrá obligar a realizar trabajos extraordinarios fuera del límite máximo de la jornada de 08 h., a cuenta de las horas de recuperación, dado que las mismas son de libre administración y en consecuencia la ejecución de dichos trabajos deberá realizarse en régimen de horas extraordinarias, siempre y cuando existan a través de la línea las autorizaciones pertinentes.

3.4.- Asimismo el régimen de autoadministración de las horas de recuperación se aplicará de manera que en ningún caso se pueda prolongar más de 2 horas la jornada de 8 horas diarias.

3.5.- Cuando por necesidades de trabajo deban realizarse viajes, fuera del ámbito de la provincia de Barcelona, de uno o más días de duración y en los casos en que el inicio y final del viaje tengan una ausencia total del centro de trabajo propio se computarán para cada día, 9 horas de trabajo efectivo.

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

4.- ADSCRIPCION AL HORARIO

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

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

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

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

5.- COMPENSACION COMIDAS

5.1.- Tendrá derecho a percibir la compensación por comida el empleado que interrumpa su jornada entre 0,45h. y 1,15h. en el período de comida y descanso, previsto en el apartado 1.3 del presente Anexo.

5.2.- El abono de dicha compensación se efectuará a través de la nómina, igual que los demás conceptos variables y su importe será para cada año el que se establece en el Anexo VII.

CONVENIO COLECTIVO 1.987 - 1.990

ANEXO III

TABLA 1 (SALARIO BASE ANUAL)

GR.	GR. TAR.	CATEGORIAS	TABLA SALARIO 1.987 INCR. B-86 / 7,5%	TABLA SALARIO 1.988 INCR. B-87 / 6,0%	TABLA SALARIO 1.989 INCR. B-88 / 5,5%
1	1	Jefe Dep. Téc. Nivel A	3.160.500	3.350.130	3.567.889
1	1	Jefe Depart. Técnico	2.856.065	3.027.429	3.224.212
2	1	Jefe Grupo Técnico	2.579.283	2.734.840	2.911.752
3	1	Promotor Téc. Cial.	2.191.793	2.323.301	2.474.316
3	1	Técnico Superior			
3	1	Jefe Técnico			
3	1	Jefe Admvo.			
4	2	Perito Inspector			
4	2	Contramaestre Pral.			
4	2	Subjefe Técnico	2.003.592	2.123.808	2.261.856
4	2	Técnico Especialista 1a.			
4	2	Subjefe Admvo.			
5	4	Delinante de 1a.			
5	4	Inspector de 1a.			
5	4	Contramaestre			
5	4	Técnico Espec. 2a.	1.881.813	1.994.722	2.124.379
5	4	Técnico Admvo.			
5	4	Subjefe Negociado			
5	4	Capataz P.O.			
5	4	Inspector Cobro y Lect.			
5	4	Empargado			
6	7	Auxiliar Técnico de 1a.			
6	7	Delinante de 2a.			
6	7	Inspector de 2a.			
6	7	Oficial 1a. Admvo.			
6	7	Oficial 1a. P.O.	1.798.779	1.906.706	2.030.642
6	7	Capataz E.P.			
6	7	Lector Especial			
6	7	Cobrador			
6	7	Lector Cobrador			
6	7	Oficial Subalterno			
7	7	Auxiliar Técnico de 2a.			
7	7	Calcedor			
7	7	Oficial 2a. Admvo.			
7	7	Oficial 2a. P.O.	1.710.231	1.812.835	1.930.670
7	7	Especialista Prac. 1a.			
7	7	Subalterno 1a.			
8	9	Auxiliar Admvo.			
8	9	Oficial 3a. P.O.	1.621.923	1.718.921	1.830.651
8	9	Especialista Prac. 2a.			
8	9	Subalterno			
9	9	Auxiliar E.P.			
9	9	Mozo	1.521.998	1.613.318	1.718.184
10	11	Meritorio			
10	11	Aprendiz P.O.	1.078.050	1.142.733	1.213.111
10	11	Botones			

TABLA 2 (SALARIO BASE ANUAL)

GR.	GR. TAR.	CATEGORIAS	TABLA SALARIO 1.990 INCR. B-89 / 7,7%
1	1	Jefe Dep. Téc. Nivel A	3.842.617
1	1	Jefe Depart. Técnico	3.472.477
2	1	Jefe Grupo Técnico	3.135.958
3	2	Promotor Téc. Cial.	2.664.839
3	1	Técnico Superior	
3	1	Jefe Técnico	
3	1	Jefe Admvo.	

GR. SAL.	GR. TAR. S.S.	CATEGORIAS	TARIFA SALARIO 1.990 INCH. 5-89 / 7.7%
4	2	Périto Inspector	2.436.019
	3	Contramaestre Pral.	
	3	Subjefe Técnico	
	3	Técnico Especialista la. Subjefe Admto.	
5	4	Delinente de la.	2.287.957
	4	Inspector de la.	
	4	Contramaestre	
	4	Técnico Espec. 2a.	
	4	Técnico Admto.	
	3	Subjefe Negociado	
6	4	Capataz P.O.	2.187.002
	4	Inspector Cobro y Lect.	
	4	Encargado	
	7	Auxiliar Técnico de la.	
	4	Delinente de 2a.	
	4	Inspector de 2a.	
7	5	Oficial la. Admto.	2.079.332
	5	Oficial la. P.O.	
	4	Capataz E.P.	
	4	Lector Especial	
	4	Cobrador	
	4	Lector Cobrador	
8	7	Auxiliar Técnico de 2a.	1.971.612
	7	Calcedor	
	5	Oficial 2a. Admto.	
	5	Oficial 2a. P.O.	
	4	Especialista Prác. la.	
	4	Subalterno la.	
9	7	Auxiliar Admto.	1.850.485
	9	Oficial la. P.O.	
	4	Especialista Prác. 2a.	
	4	Subalterno	
	9	Auxiliar E.P.	
	6	Mozo	
10	11	Meritorio Aprendiz P.O. Botones	1.310.721

ANEXO IV

TABLA ANUAL DE PAGO DE FIRMA DE CONVENIO

GR. SAL.	GR. TAR. S.S.	CATEGORIAS	PAGO FIRMA CONVENIO 1.658 s/s.s. \$9
1	1	Jefe Dep. Téc. Nivel A	58.871
	1	Jefe Dep. Adm. Nivel A	
	1	Jefe Depart. Técnico	
	1	Jefe Depart. Admto.	
2	1	Jefe Grupo Técnico	48.044
	1	Jefe Grupo Admto.	
	2	Promotor Téc. Cial.	
	1	Técnico Superior	
3	1	Jefe Técnico	40.827
	1	Jefe Admto.	
	2	Périto Inspector	
	3	Contramaestre Pral.	
4	3	Subjefe Técnico	37.321
	3	Técnico Especialista la.	
	3	Subjefe Admto.	
	4	Delinente de la.	
5	4	Inspector de la.	35.053
	4	Contramaestre	
	4	Técnico Espec. 2a.	
	4	Técnico Admto.	
	3	Subjefe Negociado	
	4	Capataz P.O.	
6	4	Inspector Cobro y Lect.	33.508
	4	Encargado	
	7	Auxiliar Técnico de la.	
	4	Delinente de 2a.	
	4	Inspector de 2a.	
	5	Oficial la. Admto.	
7	5	Oficial la. P.O.	31.857
	4	Capataz E.P.	
	4	Lector Especial	
	4	Cobrador	
	4	Lector Cobrador	
	4	Oficial Subalterno	
8	7	Auxiliar Técnico de 2a.	30.206
	7	Calcedor	
	5	Oficial 2a. Admto.	
	5	Oficial 2a. P.O.	
	4	Especialista Prác. la.	
	4	Subalterno la.	
9	7	Auxiliar Admto.	28.351
	9	Oficial la. P.O.	
	4	Especialista Prác. 2a.	
	4	Subalterno	
	9	Auxiliar E.P.	
	6	Mozo	
10	11	Meritorio Aprendiz P.O. Botones	20.081

ANEXO V

TABLA DEL VALOR PLUS DE NOCTURNIDAD

IMPORTE POR JORNADA NOCTURNA (DE LAS 22 A LAS 05 H.)

GR. SAL.	CATEGORIAS	VALOR PLUS DE NOCTURNIDAD AÑO 1987	VALOR PLUS DE NOCTURNIDAD AÑO 1988	VALOR PLUS DE NOCTURNIDAD AÑO 1989	VALOR PLUS DE NOCTURNIDAD AÑO 1990
1	Jefe Dep. Téc. Nivel A	992	1.051	1.110	1.218
	Jefe Dep. Adm. Nivel A	992	1.051	1.110	1.218
	Jefe Depart. Técnico	992	1.051	1.110	1.218
	Jefe Depart. Admto.	992	1.051	1.110	1.218

GR. SAL.	CATEGORIAS	VALOR PLUS DE NOCTURNIDAD AÑO 1987	VALOR PLUS DE NOCTURNIDAD AÑO 1988	VALOR PLUS DE NOCTURNIDAD AÑO 1989	VALOR PLUS DE NOCTURNIDAD AÑO 1990
2	Jefe Grupo Técnico	992	976	1.110	1.218
	Jefe Grupo Admto.	992	976	1.110	1.218
	Promotor Téc. Cial.	992	976	1.110	1.218
	Técnico Superior	992	976	1.110	1.218
3	Jefe Técnico	992	976	1.110	1.218
	Jefe Admto.	992	976	1.110	1.218
	Périto Inspector	992	976	1.110	1.218
	Contramaestre Pral.	992	976	1.110	1.218
4	Subjefe Técnico	992	976	1.110	1.218
	Técnico Especialista la.	992	976	1.110	1.218
	Subjefe Admto.	992	976	1.110	1.218
	Capataz P.O.	992	976	1.110	1.218
5	Inspector Cobro y Lect.	992	976	1.110	1.218
	Encargado	992	976	1.110	1.218
	Delinente de la.	992	976	1.110	1.218
	Inspector de la.	992	976	1.110	1.218
6	Contramaestre	992	976	1.110	1.218
	Técnico Espec. 2a.	992	976	1.110	1.218
	Técnico Admto.	992	976	1.110	1.218
	Subjefe Negociado	992	976	1.110	1.218
7	Capataz E.P.	992	976	1.110	1.218
	Lector Especial	992	976	1.110	1.218
	Cobrador	992	976	1.110	1.218
	Lector Cobrador	992	976	1.110	1.218
8	Oficial Subalterno	992	976	1.110	1.218
	Auxiliar Técnico de la.	992	976	1.110	1.218
	Delinente de 2a.	992	976	1.110	1.218
	Inspector de 2a.	992	976	1.110	1.218
9	Oficial la. Admto.	992	976	1.110	1.218
	Oficial la. P.O.	992	976	1.110	1.218
	Especialista Prác. la.	992	976	1.110	1.218
	Subalterno la.	992	976	1.110	1.218
10	Auxiliar Admto.	992	976	1.110	1.218
	Oficial la. P.O.	992	976	1.110	1.218
	Especialista Prác. 2a.	992	976	1.110	1.218
	Subalterno	992	976	1.110	1.218
11	Auxiliar E.P.	992	976	1.110	1.218
	Mozo	992	976	1.110	1.218
	Meritorio	992	976	1.110	1.218
	Aprendiz P.O. Botones	992	976	1.110	1.218

ANEXO VI

TABLA DEL VALOR DE LA HORA EXTRAORDINARIA

GR. SAL.	CATEGORIAS	AÑO 1.987		AÑO 1.988		AÑO 1.989		AÑO 1.990	
		BASE 100	VALOR H. EXTRA	BASE 100	VALOR H. EXTRA	BASE 100	VALOR H. EXTRA	BASE 100	VALOR H. EXTRA
1	Jefe Dep. Téc. Nivel A	1.126	1.871	1.219	2.138	1.315	2.300	1.408	2.571
	Jefe Dep. Adm. Nivel A	1.126	1.871	1.219	2.138	1.315	2.300	1.408	2.571
	Jefe Depart. Técnico	1.126	1.871	1.219	2.138	1.315	2.300	1.408	2.571
	Jefe Depart. Admto.	1.126	1.871	1.219	2.138	1.315	2.300	1.408	2.571
2	Jefe Grupo Técnico	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Jefe Grupo Admto.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Promotor Téc. Cial.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Técnico Superior	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
3	Jefe Técnico	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Jefe Admto.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Périto Inspector	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Contramaestre Pral.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
4	Subjefe Técnico	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Técnico Especialista la.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Subjefe Admto.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Capataz P.O.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
5	Inspector Cobro y Lect.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Encargado	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Delinente de la.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Inspector de la.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
6	Contramaestre	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Técnico Espec. 2a.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Técnico Admto.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Subjefe Negociado	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
7	Capataz E.P.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Lector Especial	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Cobrador	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Lector Cobrador	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
8	Oficial Subalterno	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Auxiliar Técnico de la.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Delinente de 2a.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Inspector de 2a.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
9	Oficial la. Admto.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Oficial la. P.O.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Especialista Prác. la.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Subalterno la.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
10	Auxiliar Admto.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Oficial la. P.O.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Especialista Prác. 2a.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Subalterno	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
11	Auxiliar E.P.	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Mozo	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Meritorio	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071
	Aprendiz P.O. Botones	992	1.558	957	1.875	1.004	1.800	1.126	2.071

LAS HORAS EXTRAORDINARIAS TRABAJADAS DURANTE EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE LAS 22 H. Y LAS 05 H., SE ABOGARAN CON LOS VALORES PACTADOS, SUMANDOSE A DICHA CANTIDAD EL IMPORTE DE 1/8 DEL VALOR DEL PLUS DE NOCTURNIDAD, POR HORA EFECTIVAMENTE TRABAJADA.

SI EL NUMERO DE HORAS EXTRAORDINARIAS TRABAJADAS DURANTE EL PERIODO SEÑALADO ANTERIORMENTE SUPERA EL NUMERO DE 5, EL PLUS DE NOCTURNIDAD DE ACUERDO CON EL NIVEL SALARIAL DEL EMPLEADO SE PERCIBIRÁ EN SU TOTALIDAD QUEDANDO SIN EFECTO LA PROPORCIÓN REGULADA EN EL PÁRRAFO ANTERIOR.

VALOR DE LA HORA EXTRAORDINARIA, ES IGUAL AL 175% DE LA BASE 100.

ANEXO VII OTROS CONCEPTOS

CONCEPTO	VALOR 1.987	VALOR 1.988	VALOR 1.989	VALOR 1.990
VALOR DIA EN PTAS.				
COMPENSACION COMIDAS	686'-	748'-	816'-	906'-
MURNG ROTATIVO REG.	1.585'-	1.680'-	1.789'-	2.093'-
DIETAS:				
DESAYUNO	271'-	288'-	307'-	338'-
COMIDA/CENA	1.045'-	1.108'-	1.180'-	1.298'-
COMPENSAC. OTROS GTOS.	980'-	1.039'-	1.107'-	1.218'-
VALOR MENSUAL EN PTAS.				
SERVICIO MILITAR	12.913'-	13.688'-	14.578'-	15.701'-
RETIRADA CARNET	5.927'-	6.283'-	6.691'-	7.207'-
VALOR ANUAL EN PTAS.				
TRIENIO	28.129'-	29.817'-	31.755'-	34.200'-
AYUDA PENSIONISTAS	222.474'-	235.822'-	251.150'-	270.489'-
GARANTIA MINIMOS:				
JUBILACION/INVALIDEZ	615.849'-	652.800'-	695.232'-	743.765'-
VIUDEDAD/ORFANDAD	492.679'-	522.240'-	556.186'-	599.013'-
VALOR ANUAL EN M.M. DE PTAS.				
FONDO SOCIAL:				
BARCELONA	27'700	27'700	32'000	41'600
SEVILLA	4'300	0'358		
* PARTE ALICUOTA ANUAL				

ANEXO VIII

TURNO ROTATIVO REGULAR

(Ref. al art. 26 apart. a.)

PRIMERO: Todo empleado adscrito al régimen de trabajo de turno rotativo regular podrá solicitar la salida de dicho régimen de trabajo, cuando concurran en el mismo circunstancias de salud que imposibilitan objetivamente al empleado desarrollar sus cometidos profesionales en su puesto de trabajo y en el régimen de trabajo requerido.

Dicha solicitud deberá cursarse a la Comisión Paritaria que al efecto se establecerá, compuesta por 3 representantes de los trabajadores que serán designados por la representación legalmente elegida, 3 representantes designados por la Dirección de la Empresa y actuando todos ellos con voz y voto, asimismo será miembro de dicha Comisión con voz, pero sin voto, un Médico del Servicio Médico de la Empresa que tendrá como misión informar a la citada Comisión de las circunstancias que concurran en el empleado, al objeto de que pueda tomarse la decisión correspondiente.

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

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

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

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

En los casos en que la resolución de la Comisión, bien sea en su primera fase o como consecuencia del dictamen emitido por el Centro de Seguridad e Higiene, fuese favorable a la solicitud del empleado, este tendrá derecho a:

- Dejar de prestar sus servicios en régimen de turno rotativo regular y en consecuencia a cambiar de funciones de acuerdo con lo previsto en el artículo 349 del vigente Convenio Colectivo.

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

CIRCUNSTANCIAS PERSONALES

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

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

FORMULA

$(VPTRR \times 245) \times CP : 12 = \text{VALOR MENSUAL}$

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

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

CP = Coeficiente en función de antigüedad:

Hasta 10/años 0,50
Más de 10/años 0,75

12 = Número de meses

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

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

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

En el supuesto de que el personal afectado, concurran circunstancias que no permitan asimilar las acciones descritas en el párrafo anterior o de sea posible adecuar a dicho personal en puestos de trabajo a turno rotativo regular acorde con sus características profesionales o similares, dicho personal dejará de prestar sus servicios en dicho régimen de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 349 del vigente Convenio Colectivo, y al mismo le serán de aplicación las condiciones económicas previstas y reguladas en el pacto 19. En cualquier caso y como consecuencia de este pacto, se garantizará al personal afectado un puesto de trabajo en la Compañía.

TERCERO: Cuando un empleado acredite 20 ó más años de trabajo en régimen de turno rotativo regular, podrá solicitar a la Comisión prevista en el pacto 19., la salida del turno de trabajo que se contempla.

Al objeto de poder atender las peticiones del personal y las necesidades de organización de la Empresa, y básicamente el poder adecuar a dicho

personal en un nuevo puesto de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 342 del vigente Convenio, toda solicitud resuelta favorablemente por la Comisión será efectiva en el plazo de 6 meses, con la excepción de no existir un puesto de trabajo de igual o similar contenido funcional en la misma localidad, en cuyo caso el plazo podrá ser prorrogado hasta existir una vacante de dichas características, o alternativamente a opción del interesado, esta podrá ser asignado a un puesto de trabajo de las mismas condiciones en la localidad más próxima a la de procedencia. Todo ello, salvo en los casos que a continuación se indican:

- Dado que no existe obligatoriedad de acogerse a lo previsto en el párrafo 12 del presente pacto, y al objeto de evitar situaciones que pudieran dificultar la buena marcha de la organización, ambas representaciones establecen que por dicho motivo sólo podrán producirse anualmente un número máximo de salidas equivalente al 15% de empleador adscritos a dicho régimen de trabajo. Esta condición se refiere a cada puesto de características homogéneas.

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

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

1er. año

Al momento de salir del turno y durante los 12 meses siguientes:

$$(VPTR \times 245) \times 0,60 : 12 = \text{VALOR MENSUAL 1er. año (VM)}$$

2º año

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

$$\frac{VM \times 2}{3} = \text{VALOR MENSUAL 2º año}$$

3º año

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

$$\frac{VM}{3} = \text{VALOR MENSUAL 3er. año}$$

4º año

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

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

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

0,60 = 60% del valor del plus de turno.

12 = Número de meses.

VM = Valor resultante mensual para el 1er. año.

La cantidad resultante en cada momento se recogerá a título individual en el recibo de salarios como Compensación Transitoria Decreciente, y al mismo le serán de aplicación a todos los efectos los preceptos regulados en el vigente Convenio Colectivo para el concepto definido en el artículo 242 c.

CUARTO: Cuando en un empleado a turno rotativo regular concurren circunstancias de carácter personal no incluidas en los apartados anteriores, podrá solicitar a través de su línea de mando la posibilidad de cambio de puesto de trabajo no sujeto a este régimen horario pero de igual o similar contenido funcional, de acuerdo con el artículo 342 del vigente Convenio Colectivo. Todo ello en la misma equidad y tratamiento homogéneo que debe tener la Dirección en circunstancias de similitud con todos los empleados de la Empresa.

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

ANEXO IX FESTIVIDADES ARTICULO 17

ACTA DE LA COMISION DE INTERPRETACION CONVENIO COLECTIVO (1.985-1.986)

En Representación de los Trabajadores

D. Luis Porral López
D. Ferrán Carreño Taffalla
D. Leonardo Navarro Abrio

Reunidos los Señores al margen relacionados, componentes de la Comisión de Interpretación del Convenio Colectivo 1.985-1.986, siendo las 12 horas del día 13 de Junio de 1.986, a los efectos de tratar la interpretación del Artº 17 del texto del Convenio Colectivo, las partes después de exponer sus respectivos argumentos:

En Representación de la Dirección

D. Luis Ribas Figueras
D. Manuel Serrano Herrero
D. José Luis Tapia Molins

ACUERDAN

Interpretar el contenido de la letra del segundo párrafo del mencionado Artº 17, en el sentido siguiente:

Bajo los principios organizativos y de salvaguarda del servicio establecidos en dicho artículo, los 4 días laborables a disfrutar como festivos por el personal de la Empresa, podrán realizarse en la siguiente forma:

1 día festivo, tomado individualmente	Preavisando a la Línea de Mando con 1 semana de antelación
2 días festivos, tomados acumuladamente	
3 ó 4 días festivos, tomados acumuladamente	Preavisando a la Línea de Mando con 4 semanas de antelación

En ningún caso dichos días, serán acumulables a períodos de vacaciones.

Este criterio de interpretación se considerará incorporado al texto del Convenio Colectivo.

Se hace constar a petición expresa de la Representación del Personal:

El régimen de turnos seguirá su administración específica.

Firmando por ambas representaciones los Señores al encabezamiento relacionados.

APENDICE I

DEFINICION DE CATEGORIAS

(Ref. art. 19 y 20)

0. PERSONAL DIRECTIVO

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

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

I. PERSONAL TÉCNICO

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

a) RAMA DE MANDO

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

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

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

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

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

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

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

b) RAMA TÉCNICA, DE ORGANIZACIÓN, JURÍDICA Y SANITARIA

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

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

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

Técnico Especialista de 1ª.— Son aquellos que con formación técnica de grado medio han alcanzado el grado máximo de perfeccionamiento en sus funciones, y las desarrollan con plena eficacia sin tener asignadas responsabilidades de mando de manera permanente, aunque si quedan ejercerlas de manera ocasional o contar con colaboradores en su trabajo.

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

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

la categoría de Ayudante de Ingeniero o Licenciado de segunda, Técnico de Organización de 1ª., Maestro delineante o Proyectista y Ayudante técnico sanitario.

Técnico Especialistas de 2ª.— Son aquellos que con formación técnica de grado medio, ejecutan las funciones específicas de su profesión, que les encomiendan en cada caso sus superiores.

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

Tendrán derecho a ser clasificados en esta categoría aquellos en quienes concurren las circunstancias definidas en la vigente Ordenanza para las categorías de Ayudante de Ingeniero o de Licenciado complementario y Técnico de Organización de 2ª.

Auxiliar Técnico de 1ª.— Son aquellos que, sin proceder de oficio, poseen los conocimientos teórico-prácticos necesarios en relación con los trabajos técnicos que se les encomiendan.

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

Auxiliar Técnico de 2ª.— Son los que colaboran en trabajos técnicos elementales a las órdenes de sus superiores.

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

c) RAMA TÉCNICO-COMERCIAL

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

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

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

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

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

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

Inspectores de 1ª.— Son los que tienen a su cargo:

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

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

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

Inspector de 2ª.- Son los que, de características, atribuciones y conocimientos similares a los de primera, realizan inspecciones, trabajos y gestiones de menor importancia que aquéllos.

d) RAMA DELINEACION

Delineante de 1ª.- Son los que, teniendo los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño de sus funciones, dan realización por medio de planos a las ideas detalladas que les sugieren sus jefes, dibujan o copian planos de conjunto y detalle, precisos y acotados, efectuando cubriciones, croquisación del natural, proyecciones, acotamientos, despieces, secciones, rotulaciones, perspectivas propias del dibujo industrial y dibujo de detalle.

Delineante de 2ª.- Son los que, teniendo los conocimientos necesarios para el desempeño de su función, dibujan o copian planos de conjunto y detalle. También conocerán lo referente a cubriciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y croquisaciones de menor importancia.

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

e) RAMA TECNICO-PROFESIONAL

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

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

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

II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

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

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

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

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

Jefes Administrativos.- Son aquellos que con los conocimientos necesarios y bajo la supervisión de personas incluidas en cualquier

categoría superior, ejercen mando y responsabilidad directa con carácter permanente en funciones muy concretas y poco diversificadas de una rama administrativa.

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

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

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

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

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

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

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

Oficial 1ª.- Son los que, a las inmediatas órdenes de una persona de las incluidas en categoría superior, ejecutan los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con el servicio que desempeñan así como cuantos otros cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

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

Oficial 2ª.- Son los empleados de oficina que, a las órdenes de sus superiores, desarrollan trabajos de mediana responsabilidad correspondientes al servicio a que pertenezcan.

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

Auxiliares.- Son los que, con la capacidad necesaria, colaboran con los Oficiales en los trabajos de menor importancia que se les encomiendan.

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

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

III. PERSONAL PROFESIONAL DE OFICIO

Comprende el personal obrero que asume las funciones siguientes:

De Oficios clásicos.- Ajustadores, Caldereros, Soldadores, Torneros, Cerrajeros, Verificadores, Hojalateros, Lampistas, Moldadores

de función, Broncistas, Electricistas, Relojeros, Albañiles, Carpinteros, Pintores, Jardineros, Encuadernadores, Mecánicos-Conductores, Fontaneros, Bomberos, Guarnicioneros, Aparatistas, etc.

De Oficios propios de la Industria.- Operarios de instalaciones de redes de distribución, Operarios instaladores de Utilización de gas, Operarios de instalaciones de producción de gas.

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

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

Oficial 14.- Son los operarios de oficios clásicos o de oficios propios de la Industria indicados en la vigente Ordenanza, que habiendo alcanzado el grado completo de eficiencia, poseen y aplican conocimientos prácticos correspondientes a su especialidad, trabajando individualmente o en equipo según lo requiera la naturaleza de las funciones en cada caso encomendadas.

Oficial 24.- Son los operarios que poseen y aplican conocimientos de tipo medio dentro de su especialidad, por no haber adquirido la necesaria experiencia o completa capacitación en su cometido, pudiendo trabajar individualmente o en equipo según lo requiera la naturaleza de las funciones en cada caso encomendadas.

Oficial 34.- Son aquellos operarios que poseen conocimientos elementales de su especialidad y cuyo cometido esencialmente consiste en cooperar con el trabajo de los Oficiales de 14-6 de 24, aunque puedan realizar solos las tareas de menor responsabilidad que preceptivamente no tengan que ser realizadas en equipo.

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

IV. PERSONAL ESPECIALISTA

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

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

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

Especialista de 14.- Quedan comprendidos en esta categoría los siguientes especialistas definidos en la vigente Ordenanza:

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

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

Especialista de 24.- Quedan comprendidos en esta categoría los siguientes especialistas definidos en la vigente Ordenanza:

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

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

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

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

V. PERSONAL AUXILIAR Y SUBALTERNO

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

a) RAMA AUXILIAR

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

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

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

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

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

b) RAMA SUBALTERNA

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

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

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

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

Subalterno 14.- Tienen tal carácter aquellos que desempeñan funciones para cuyo cumplimiento se requiere solamente una cultura elemental.

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

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

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

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

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

A P E N D I C E II

DEFINICION PUESTOS DE TRABAJO (Artículo 21)

Operador Principal de Plantas de Fabricación

Es el puesto de trabajo desempeñado por personal a turno rotativo regular que con pleno conocimiento de las instalaciones de Emisión, Producción y Servicios y Almacenamiento, se responsabilizan de las operaciones de puesta en marcha, conducción, parada, mantenimiento, reparación, registro y control de datos de los dispositivos de tales instalaciones y cumplimiento de los partes previstos con plena disponibilidad para desarrollar su cometido en las instalaciones de su especialidad, radicadas en un mismo centro de trabajo. Podrán asumir funciones de supervisión y mando de personal, con carácter ocasional.

Categoría mínima: Técnico Especialista de 1ª (escalafón técnico).

Electricista Fábricas Barcelona - Nivel D

Es el puesto de trabajo desempeñado por personal a turno rotativo regular que ha alcanzado el Nivel B en el puesto de Electricista de Fábricas Barcelona y además ha adquirido pleno conocimiento y habilidad para realizar las operaciones de puesta en marcha, conducción, parada, mantenimiento, reparación, registro y control de datos de los dispositivos correspondientes a las instalaciones de Emisión y Producción, o Emisión y Servicio, o Producción y Servicio, radicadas en una de las Fábricas de Barcelona.

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

Categoría mínima: Técnico Especialista de 1ª (escalafón técnico).

Operador de 1ª de Plantas de Fabricación

Es el puesto de trabajo desempeñado por personal a turno rotativo regular que, con pleno conocimiento de las instalaciones de Emisión y Producción, Emisión y Servicios, y Producción y Servicios y Almacenamiento, se responsabiliza de las operaciones de puesta en marcha, conducción, parada, mantenimiento, reparación, registro y control de datos de los dispositivos de tales instalaciones y cumplimiento de los partes previstos, con plena disponibilidad para desarrollar su cometido en las instalaciones de su especialidad, radicadas en un mismo centro de trabajo.

Categoría mínima: Técnico Especialista de 2ª (escalafón técnico).

Electricista Fábricas Barcelona - Nivel C

Es el puesto de trabajo desempeñado por personal a turno rotativo regular que ha alcanzado el Nivel B en el puesto de Electricista de Fábricas Barcelona y además ha adquirido pleno conocimiento y habilidad para realizar las operaciones de puesta en marcha, conducción, parada, mantenimiento, reparación, registro y control de datos de los dispositivos

correspondientes a las instalaciones de Emisión, o Producción, o Servicios y Almacenamiento, radicadas en una de las Fábricas de Barcelona.

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

Categoría mínima: Técnico especialista de 2ª (escalafón técnico).

Ayudante Jefe Operaciones Dispatching

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

Categoría mínima: Técnico Especialista de 2ª (escalafón técnico).

Inspector de Reseguimiento

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

Categoría mínima: Técnico Especialista de 2ª (escalafón técnico).

Operario Patrullas Dispatching - Nivel C

Es el puesto de trabajo desempeñado por operarios a turno rotativo regular que tienen pleno conocimiento y realizan los trabajos necesarios para la operación, mantenimiento y reparación de las instalaciones de Utilización, Redes de transporte y Redes de distribución, incluidas las estaciones de regulación y todos los elementos complementarios propios de este tipo de instalaciones en las citadas redes.

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

Categoría mínima: Capataz P.O.

Operario de Distribución - Nivel B

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

Categoría mínima: Capataz P.O.

Operario Inspector de Utilización

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

Categoría mínima: Inspector de 2ª (escalafón técnico).

Operario Patrullas Dispatching - Nivel B

Es el puesto de trabajo desempeñado por operarios a turno rotativo regular que tienen pleno conocimiento de dos de las tres partes que se han indicado en el caso del Nivel A. Es decir, deben atender a los trabajos

operarios para la operación, mantenimiento y reparación de Redes de transporte y Redes de distribución o Redes de transporte y utilización o Redes de distribución y utilización.

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

Categoría mínima: Oficial 1ª P.O.

Operario de Distribución - Nivel A

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

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

Categoría mínima: Oficial 1ª P.O.

Operador de 2ª de Emisión Operador de 2ª de Producción Operador de 2ª de Servicios y Almacenamiento

Es el puesto de trabajo desempeñado por operarios a turno rotativo regular que, con pleno conocimiento de las instalaciones de Emisión, o Producción, o Servicios y Almacenamiento, se responsabilizan de las operaciones de puesta en marcha, conducción, parada, mantenimiento, reparación, registro y control de datos de los dispositivos de tales instalaciones y cumplimiento de los partes previstos con plena disponibilidad para desarrollar su cometido en las instalaciones de su especialidad, radicadas en un mismo centro de trabajo.

Categoría mínima: Oficial 1ª P.O.

Electricista Fábrica Barceloneta - Nivel B

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

Igualmente será de aplicación lo previsto en el 2º párrafo de la descripción del de Electricista Fábricas Barcelona - Nivel C.

Categoría mínima: Oficial 1ª P.O.

Operario cierre-lector-Cobrador

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

Categoría mínima: Oficial 1ª P.O.

Operador de 3ª

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

Categoría mínima: Oficial 2ª P.O.

Electricista Fábricas Barcelona - Nivel A

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

Asimismo y con criterio de plena dedicación al trabajo, atenderán a todas aquellas tareas que dentro de su especialidad eléctrica les sean encomendadas por sus superiores jerárquicos, acordes a su categoría profesional.

Categoría mínima: Oficial 2ª P.O.

Secretario/a

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

Categoría mínima: Oficial 1ª Admtva.

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

Administrativo Atención Abonados

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

Categoría mínima: Oficial 1ª Admtva.

Administrativo Procesos de Gestión

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

Categoría mínima: Oficial 1ª Admtva.

Operador-Vigilante gasómetros esféricos

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

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

Categoría mínima: Especialista de 1ª.

Inspector de Red

Es el puesto de trabajo ocupado por aquellos productores que, bajo la supervisión de sus superiores realizan la vigilancia de los trabajos efectuados por la diferentes Entidades y Servicios Públicos, al objeto

de que no dañen a la red o instalaciones de la Empresa, cuidando de la correcta ejecución de las instrucciones señaladas, a los Encargados de obra y dando parte de las anomalías detectadas.

Categoría mínima: Capataz E.P.

Vigilante/Portero

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

Categoría mínima: Subalterno.

Ordenanza

Es el puesto de trabajo desempeñado por personal que tiene por objeto el reparto de documentos y correspondencia dentro y fuera de las oficinas de la Empresa, copia de documentos a prensa, fechar y numerar éstos, franqueo de correspondencia, preparación y distribución de paquetes, hacer recados, orientar al público en los locales de la Empresa, así como cualquier otro trabajo secundario análogo a los especificados, sin que sea de su incumbencia lo relacionado con la limpieza en general. Podrán encomendárseles pequeñas gestiones en domicilio o de relaciones públicas, así como funciones correspondientes al puesto de vigilante/portero, en suplencia de aquéllos o turnos de guardia.

Categoría mínima: Subalterno.

21308 *RESOLUCION de 31 de julio de 1990, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre el Instituto Nacional de Empleo y la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, para la contratación temporal de trabajadores desempleados en obras de interés general y social.*

Suscrito entre el Instituto Nacional de Empleo y la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha un Convenio de colaboración para la contratación temporal de trabajadores desempleados en obras de interés general y social y en cumplimiento de lo dispuesto en el punto noveno del Acuerdo del Consejo de Ministros, adoptado en su reunión de 2 de marzo de 1990, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Convenio, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 31 de julio de 1990.-El Secretario general técnico accidental, Angel Trujillo Cabrera.

CONVENIO DE COLABORACION ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO Y LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

PREAMBULO

El Instituto Nacional de Empleo, como Organismo autónomo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, entre otras funciones, tiene encomendada la gestión de programas de fomento del empleo que permitan compensar el insuficiente nivel de contratación en la esfera privada a través del empleo de trabajadores en paro por Organismos y Administraciones Públicas para la realización de obras o servicios de interés social y general.

En su virtud:

En Madrid, a 17 de julio de 1990.

REUNIDOS

El excelentísimo señor don José Luis Ros Maorad, Consejero de Industria y Turismo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, nombrado por Decreto 88/1988, de 2 de mayo. («Diario Oficial de Castilla-La Mancha» del 3).

El ilustrísimo señor don Pedro de Eusebio Rivas, como Director general del Instituto Nacional de Empleo, dependiente del Ministerio de

Trabajo y Seguridad Social, nombrado por Real Decreto 2051/1986, de 3 de octubre («Boletín Oficial del Estado» del 4).

Ambas partes se reconocen mutua capacidad para la suscripción del presente Convenio y

EXPONEN

Primero.-Que la finalidad principal de este Convenio es participar en la ejecución de la política del Gobierno, dirigida a la creación de puestos de trabajo y a la lucha contra el desempleo en general. Para lograr esta finalidad es necesaria la coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el área de la política de empleo, estableciéndose los mecanismos adecuados para la formalización y seguimiento conjunto de las acciones concretas de fomento del empleo y Formación Profesional con el fin de obtener la mayor eficacia de las mismas.

Segundo.-Que durante anteriores ejercicios se firmaron Convenios de colaboración INEM-Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, al objeto de realizar obras y servicios de competencia exclusiva de esta última y de interés general y social, cuyos resultados han sido muy positivos, tanto por lo que han coadyuvado a la lucha contra el desempleo, como por el interés público de las obras y servicios realizados.

Tercero.-Que la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 21 de febrero de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 27), y la Resolución de la Dirección General del INEM de 15 de marzo de 1989 («Boletín Oficial del Estado» del 31) fijan las bases generales para el establecimiento de Convenios de colaboración del Instituto Nacional de Empleo con órganos de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas, Organismos autónomos administrativos y Organismos autónomos comerciales, industriales y financieros, para la realización de obras y servicios por trabajadores desempleados. Y que a tenor de la base segunda de la citada Orden en la que se indican los aspectos que deberán contener los documentos para la firma de cada Convenio específico, se establecen las siguientes:

CLAUSULAS

Primera.-El presente Convenio se establece en el marco de colaboración regulado en la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 21 de febrero de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 27), así como la Resolución de la Dirección General del INEM de 15 de marzo de 1989 («Boletín Oficial del Estado» del 31).

Segunda.-Constituye objeto del presente Convenio la realización de obras y servicios de interés general y social que, por ser de la competencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha sean ejecutados por ésta y financiados por la propia Comunidad Autónoma y el Instituto Nacional de Empleo.

Tercera.-La aportación económica del INEM para el presente Convenio, que se destinará a subvencionar los costes de contratación o adscripción de trabajadores desempleados, será como máximo, de 74.000.000 de pesetas, de los cuales 40.000.000 de pesetas corresponden al concepto presupuestario 4.5.0, y 34.000.000 de pesetas al concepto presupuestario 4.5.9.

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha financiará los gastos de infraestructura, material, proyectos, etc., necesarios para la realización de las obras o servicios correspondientes, hasta un total de 7.382.510 pesetas.

Cuarta.-Las profesiones y/o titulaciones preferentes de los trabajadores a contratar serán:

1. Diplomados universitarios en Letras.
2. Oficiales administrativos.
3. Subalternos.
4. Auxiliares administrativos.
5. Arqueólogos.
6. Licenciados en Letras.
7. Ayudantes en Derecho y Sociología.
8. Diplomados en Educación Física.

Las obras y/o servicios a realizar al amparo del presente Convenio reunirán los requisitos establecidos en la base tercera, apartado 2, de la Orden de 21 de febrero de 1985.

Su tipología versará sobre aspectos relacionados con:

- Extensión de la educación física en Centros escolares.
- Archivos y bibliotecas.
- Restauración de obras de arte, excavaciones arqueológicas, bienes de interés cultural.
- Estudios e iniciativas sobre la mujer.

Quinta.-Las memorias se presentarán ante la Comisión Mixta y la Dirección Provincial del INEM correspondientes, con la antelación suficiente para que, pudiéndose cumplir los plazos previstos para la