

**RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical concertado entre la Empresa «Butano, S. A.», y sus trabajadores.**

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical concertado entre la Empresa «Butano, S. A.», y sus trabajadores en 20 de abril de 1966, y

Resultando: Que por la Secretaria General de la Organización Sindical se eleva a esta Dirección General de Ordenación del Trabajo el texto literal del referido Convenio, haciéndose constar que las normas del mismo no implicarán aumento alguno en los precios;

Considerando: Que esta Dirección General es competente para dictar la presente resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales de 22 de julio de 1958, que desarrolla lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril del mismo año;

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical concertado entre la Empresa «Butano, S. A.», y sus trabajadores en 20 de abril de 1966, con la adición a la disposición adicional primera del siguiente párrafo: «En ningún caso se producirá repercusión en los precios como consecuencia de lo establecido en esta disposición.»

Segundo.—Su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con arreglo a lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Tercero.—Contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según determina el artículo 23 del citado Reglamento, modificado por Orden de 29 de noviembre de 1962.

Lo que digo a V. S. para su conocimiento.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 9 de julio de 1966.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA «BUTANO, S. A.», Y SUS TRABAJADORES**

**CAPITULO PRIMERO**

**Ambito de aplicación**

Artículo 1.º *Ambito de aplicación funcional.*—El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa «Butano, S. A.», dedicada a la distribución y venta de los gases butano, propano y otros igualmente licuables, cualquiera que sea la utilización y empleo de los mismos, así como cualquier otra actividad relacionada directa o indirectamente con dicho objeto, y el personal que en ella presta sus servicios, al que se refiere el artículo siguiente.

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

Quedan expresamente excluidos:

1. El alto personal a que se refiere el número 1 del artículo 2 de la Reglamentación Nacional de Trabajo de «Butano, Sociedad Anónima».

No obstante lo anterior, el personal al que siéndole de aplicación el presente Convenio sea designado para ocupar un puesto de dirección por el que quedase excluido será considerado respecto de su situación anterior como excedente especial por el tiempo que dure la designación.

2. El personal de mar al que alude el número 2 del citado artículo 2 de la Reglamentación.

3. El personal eventual con contrato de temporada o a plazo fijo, que se registrará por las normas contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo, las específicas que para el mismo se contienen en la Reglamentación Nacional de Trabajo de «Butano, S. A.», y las particulares de su contrato de trabajo

Art. 3.º *Ambito de aplicación territorial.*—Se extiende a todo el territorio nacional, rigiendo tanto en las Oficinas Centrales como en las Delegaciones Regionales, Plantas de Llenado, Almacenes Regionales Auxiliares, Agencias Locales propias de Venta y cualesquiera otras Dependencias que perteneciendo orgánica y administrativamente a la Empresa puedan establecerse por la misma para el desarrollo de sus actividades.

Art. 4.º *Vigencia.*—La aplicación de las normas del presente Convenio Colectivo comenzarán a regir a partir del día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siendo su plazo de vigencia el de dos años a partir de aquella fecha, con posibilidad de ser revisado durante ella exclusivamente cuando por disposiciones legales se establezcan mejoras salariales que en conjunto sean superiores a las pactadas en el presente Convenio.

No obstante lo anterior, las mejoras salariales establecidas en este pacto colectivo se aplicarán con carácter retroactivo al 1 de enero del presente año.

El Convenio se prorrogará por la tácita de año en año si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su extinción no se pide oficialmente su revisión o rescisión.

**CAPITULO II**

**Organización práctica del trabajo**

Art. 5.º 1. De acuerdo con las facultades y atribuciones que según la legislación vigente corresponden a la Dirección de la Empresa en la organización práctica del trabajo, la Dirección de «Butano, S. A.», se reserva plena libertad de acción para adoptar los sistemas de organización, racionalización, mecanización y modernización que considere oportunos, creando, modificando, refundiendo o suprimiendo servicios o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos. También corresponde a la Dirección asignar y cambiar los puestos de trabajo, establecer y modificar turnos, adoptar nuevos métodos de trabajo, utilizar máquinas y mecanizar funciones.

2. En este sentido, el personal queda persuadido de que los beneficios derivados del progreso técnico y organización general se concretan en un incremento de productividad y en mejoras de las condiciones laborales.

Asimismo, la Dirección aspira a que cada puesto sea ocupado por el productor más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin establecerá los adecuados cauces de promoción y selección y facilitará los medios para la formación y perfeccionamiento profesional e integral de los productores.

Como contrapartida, éstos aceptan la obligación de someterse a las pruebas médicas, profesionales, culturales o psicotécnicas que para lograr aquellos fines se establezcan por la Dirección y adquirir los conocimientos no sólo de su especialidad, sino de las especialidades conexas, siguiendo el adiestramiento adecuado por los medios que a tal efecto le serán facilitados por la Empresa.

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

Art. 6.º *Valoración de los puestos de trabajo.*—La Empresa y los productores ponen de manifiesto que se considerará oportunamente la posibilidad de llegar a una estructuración de salarios mediante la técnica de valoración de tareas, dirigida fundamentalmente a medir la importancia y dificultad de los distintos puestos de trabajo. La aplicación de las citadas técnicas sería ejecutada siempre y cuando que los resultados de las mismas pusieran de manifiesto la idoneidad del sistema aplicado a la Empresa.

**CAPITULO III**

**Clasificación profesional**

Art. 7.º Se conviene establecer la clasificación profesional que a continuación se expresa, la cual tendrá mero carácter enunciativo, sin que sea necesario tener todas las categorías profesionales que se recogen, sino en la medida de las necesidades de la Empresa.

**GRUPO I.—TÉCNICOS**

*Subgrupo I.—Técnicos titulados*

Categoría 1.ª *Técnicos titulados superiores (Ingenieros, Doctores, Licenciados, Intendentes y Actuarios):*

- Grado 1.º Jefes.
- Grado 2.º Adjuntos.
- Grado 3.º Complementarios.

Categoría 2.ª *Técnicos titulados de grado medio (Peritos, Aparejadores, Ayudantes de Ingenieros, Ingenieros técnicos, Arquitectos técnicos):*

- Grado 1.º
- Grado 2.º
- Grado 3.º

Categoría 3.ª *Auxiliares técnicos sanitarios:*

- Grado 1.º
- Grado 2.º

Categoría 4.ª *Enfermeras:*

- Grado único.

**Subgrupo II.—Técnicos no titulados****Categoría 1.ª:****A) Delineantes:**

- Grado 1.º Delineantes proyectistas.
- Grado 2.º Delineantes de 1.ª
- Grado 3.º Delineantes de 2.ª
- Grado 4.º Calcedores.

**B) Jefes de Taller:**

- Grado 1.º Jefe de Taller especial.
- Grado 2.º Jefe de Taller de 1.ª
- Grado 3.º Jefe de Taller de 2.ª

**C) Analistas:**

- Grado 1.º Analistas de 1.ª
- Grado 2.º Analistas de 2.ª

- D) Auxiliares Técnicos no titulados.
- E) Enfermeras diplomadas sin título oficial.

**Categoría 2.ª Aspirantes a Auxiliares Técnicos no titulados.****GRUPO II.—PERSONAL ADMINISTRATIVO****Categoría 1.ª Inspectores:**

- Grado 1.º Inspectores Jefes.
- Grado 2.º Inspectores.

**Categoría 2.ª Jefes administrativos:**

- Grado 1.º Jefes de Servicio.
- Grado 2.º Jefes de 1.ª

**Grado 3.º Jefes de 2.ª**

- Grado 4.º Jefes de Negociado.

**Categoría 3.ª Oficiales administrativos:**

- Grado 1.º Oficiales 1.º
- Grado 2.º Oficiales 2.º

**Categoría 4.ª Auxiliares administrativos:**

- Grado único.

**Categoría 5.ª Auxiliares de oficina (Almaceneros, Telefonistas, Teletipistas y Perforistas):**

- Grado 1.º Auxiliares Jefes.
- Grado 2.º Auxiliares de 1.ª
- Grado 3.º Auxiliares de 2.ª

**Categoría 6.ª Meritorios:**

- Grado único.

**GRUPO III.—PERSONAL SUBALTERNO****Categoría 1.ª Conserjes y Encargados:**

- Grado único.

**Categoría 2.ª Guardas, Porteros y Ordenanzas.**

- Grado único.

**Categoría 3.ª Botones:**

- Grado único

**GRUPO IV.—PERSONAL OBRERO****Subgrupo I.—Conductores y Ayudantes****Categoría 1.ª Conductores:**

- Grado 1.º
- Grado 2.º
- Grado 3.º
- Grado 4.º

**Categoría 2.ª Ayudantes:**

- Grado 1.º
- Grado 2.º

**Subgrupo II.—Profesionales de oficio****Categoría 1.ª Maestros de mantenimiento o montaje:**

- Grado único.

**Categoría 2.ª Oficiales:**

- Grado 1.º Oficiales 1.º
- Grado 2.º Oficiales 2.º
- Grado 3.º Oficiales 3.º

**Categoría 3.ª Aprendices:**

- Grado 1.º Aprendices de 4.º año.
- Grado 2.º Aprendices de 3.º año.
- Grado 3.º Aprendices de 2.º año.
- Grado 4.º Aprendices de 1.º año.

**Subgrupo III.—Especialistas****Categoría 1.ª Capataces:**

- Grado 1.º Capataces especialistas.
- Grado 2.º Capataces.

**Categoría 2.ª Oficiales especialistas Mecánicos de planta:**

- Grado único.

**Categoría 3.ª Oficiales especialistas Mecánicos visitantes:**

- Grado 1.º Comprobadores de instalaciones industriales.
- Grado 2.º Mecánicos visitantes de revisiones y averías.

**Categoría 4.ª Especialistas prácticos:**

- Grado 1.º
- Grado 2.º
- Grado 3.º

**Subgrupo IV.—Peonaje****Categoría 1.ª Peones:**

- Grado único.

**Categoría 2.ª Personal de limpieza y servicios generales:**

- Grado único.

**Categoría 3.ª Pinches.**

- Grado único.

**CAPITULO IV****Definiciones profesionales**

Art. 8.º *Técnicos titulados*.—Son aquellos a quienes para el cumplimiento de su función se les exige la posesión de título profesional expedido o reconocido oficialmente por el Estado español, siempre y cuando sean contratados para funciones propias de su carrera.

*Categoría 1.ª Ingenieros, Doctores o Licenciados, Intendentes y Actuarios*.—Son los Técnicos titulados indicados que la Empresa contrata precisamente para desempeñar funciones propias de su profesión y título oficial.

Grado 1.º Se consideran Técnicos titulados de 1.ª los que de una manera permanente ejerzan funciones de mando y responsabilidad directa sobre una o varias de las ramas fundamentales de la Empresa.

Grado 2.º Se considerarán Técnicos titulados de 2.ª o adjuntos los que, encontrándose a las órdenes inmediatas o funcionales de otros de categoría superior, pueden sustituir a éstos con plena eficacia y responsabilidad en sus ausencias o por delegación de aquéllos.

Grado 3.º Se considerarán Técnicos titulados de 3.ª o complementarios los que desempeñan las funciones técnicas que les encomiende otro de mayor categoría, o su superior jerárquico, según la orgánica de la Empresa, sin tener responsabilidad de mando sobre el conjunto de la rama donde presta sus servicios, sino la de colaboración o cooperación.

Se podrá equiparar en sueldo a esta categoría, en su grado 3.º, al personal del grado 1.º de la categoría 2.ª con más de cinco años de antigüedad en la Empresa y un mínimo de dos años en dichos grado y categoría, que a juicio de la Empresa, reúna las necesarias condiciones de competencia para ello.

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

Grado 1.º Corresponde a los Técnicos titulados de grado medio que, a las órdenes directas o funcionales de un Ingeniero o de superior jerárquico, según la orgánica de la Empresa, realizan con plena responsabilidad los trabajos que les encomienden, o bien están al frente de determinados servicios en el aspecto técnico.

Grado 2.º Integrado por los Técnicos titulados de grado medio que por la extensión de sus funciones no alcanzan el grado primero, pudiendo incluso estar a las órdenes directas de un Técnico de dicho grado.

Grado 3.º Son aquellos Técnicos titulados de grado medio que, sin plena responsabilidad de mando sobre otro personal, ejecutan las funciones específicas de su profesión que les sean encomendadas.

**Categoría 3.ª Auxiliares Técnicos Sanitarios.**—Son los que en posesión de título de Auxiliar Técnico Sanitario, han sido contratados por la Empresa para desempeñar las funciones propias de su profesión. Existirán dos grados, con la misma definición genérica de esta categoría a efectos de promoción, cuyo régimen se tratará en la sección correspondiente.

**Categoría 4.ª Enfermeras.**—Son las que en posesión del título oficial correspondiente desempeñan las funciones propias de su profesión para las que han sido contratadas.

**Art. 9.º Técnicos no titulados.**—Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores que, sin serles exigido título oficial, poseen y desarrollan al servicio de la Empresa conocimientos técnicos o especiales, adquiridos mediante la práctica en la materia de que se trate en cada caso.

#### Categoría 1.ª:

a) **Delineantes.**—Son los Técnicos que realizan los trabajos de delineación, ejecución de proyectos, croquis o interpretación de planos y otros de su especialidad.

**Grado 1.º Delineantes proyectistas.**—Son los que teniendo conocimientos técnicos, matemáticos y de resistencia de materiales necesarios para el desempeño de su función dan realización práctica, por medio de planos, a las ideas sugeridas por sus Jefes, dibujan planos de conjunto y de detalle, precisos y acotados, efectuando cubicaciones, croquización del natural, proyecciones, acotamientos, despieces y secciones, rotulaciones y dibujo de detalle.

**Grado 2.º Delineantes de 1.ª**—Son los que teniendo los conocimientos técnicos y matemáticos para el desarrollo de su función realizan por medio de planos los croquis que le son facilitados por sus Jefes, dibujan o copian planos de conjunto y de detalle, precisos y acotados, efectuando cubicaciones, croquización al natural, proyecciones, acotamientos, despieces y secciones, rotulaciones y dibujos de detalle.

**Grado 3.º Delineantes de 2.ª**—Son los que teniendo los conocimientos necesarios para el desempeño de su función, dibujan o copian planos de conjunto o detalle. También conocerán lo referente a cubicaciones, acotaciones, secciones, rotulaciones y croquizaciones de menos importancia.

**Grado 4.º Calcedores.**—Son aquellos cuya misión se reduce a copiar los dibujos, calcos y fotografías ya preparados, así como realizar croquis sencillos, claros y bien interpretados.

b) **Jefes de Taller.**—Son los que con mando directo sobre oficiales profesionales de oficio y bajo las directrices de sus superiores tiene a su cargo la responsabilidad en la perfección y eficiencia en el trabajo, disciplina y seguridad del personal a sus órdenes, correspondiéndoles la clasificación y distribución de obras y personal dentro de su taller, redacción de presupuestos de trabajo que han de realizarse, determinación del instrumental preciso, vigilancia de gastos de herramientas, energía, etc.

Existirán tres grados, cuya diferenciación estará en función del volumen e importancia de los distintos talleres que existan según la orgánica de la Empresa.

c) **Analistas.**—Son los que auxilian al Químico en sus funciones y tienen como misión los trabajos corrientes y habituales de Laboratorio, tales como toma de muestras, preparación de reactivos, soluciones valoradas y cuantos análisis de tipo corriente les encomiendan sus superiores.

Existirán dos grados con la misma definición genérica de esta categoría a efectos de promoción, cuyo régimen se tratará en la sección correspondiente.

d) **Auxiliares técnicos no titulados.**—Son aquellos que procediendo o no de oficio, poseen los conocimientos teórico-prácticos necesarios en relación con los trabajos u operaciones de tipo técnico que se les encomiendan y que no requieran iniciativa propia.

e) **Enfermeras diplomadas sin título oficial.**—Son aquellas que estando en posesión de los conocimientos prácticos correspondientes a esta profesión, desempeñan las funciones de la misma para las que han sido contratadas, en virtud de ostentar un diploma concedido por Entidades sanitarias privadas y sin reconocimiento oficial.

#### Categoría 2.ª Aspirantes a Auxiliares técnicos no titulados.

**Grado único.**—Son los empleados que dentro de la edad de dieciséis a veinte años trabajan en labores sencillas para iniciarse en cometidos propios de los Auxiliares Técnicos no titulados.

**Art. 10. Administrativos.**—Son los empleados que realizan funciones comerciales, de oficina, contables u otras análogas, ya sea dentro de la organización central de la Empresa o en sus dependencias y ramificaciones diversas.

**Categoría 1.ª Inspectores.**—Son los empleados que adscritos a la Inspección General en las oficinas centrales, tienen a su cargo la inspección comercial, administrativa y contable de todas las dependencias de la Empresa, o bien bajo las inmediatas órdenes de la Dirección Gerencia o de la Secretaría General desempeñan cometidos especiales de coordinación, control o intervención.

**Grado 1.º Inspectores Jefes.**—Son los que con el cometido de funciones de la definición general desempeñan los cargos a los que la orgánica de la Empresa asigna esta categoría.

**Grado 2.º Inspectores.**—Son los empleados que ejerciendo las funciones de la definición general están adscritos a la Inspección General y bajo las órdenes directas de un Inspector Jefe.

#### Categoría 2.ª Jefes administrativos:

**Grado 1.º Jefes de Servicio.**—Son aquellos empleados que como Jefes de los mismos tienen a su cargo el mando y dirección de cada uno de los servicios o ramas en que se dividen y estructuran los Departamentos centrales de la Empresa. Están facultados para sustituir accidentalmente a los Jefes de Departamento en sus ausencias.

**Grado 2.º Jefes de 1.ª**—Son los Jefes administrativos que tienen a su cargo secciones o funciones que en la orgánica de la Empresa estén calificadas como de primera. En el Organismo central podrán sustituir interinamente, durante sus ausencias, a los Jefes de los respectivos Servicios.

**Grado 3.º Jefes de 2.ª**—Son los Jefes administrativos que tienen a su cargo secciones o funciones que en la orgánica de la Empresa estén calificadas como de segunda.

**Grado 4.º Jefes de Negociado.**—Son los empleados que tienen a su cargo un Negociado o función concretos que desempeñan con iniciativa y responsabilidad, estando capacitados para distribuir el trabajo entre los Oficiales y Auxiliares a sus órdenes.

#### Categoría 3.ª Oficiales administrativos:

**Grado 1.º Oficiales primeros.**—Son los que a las inmediatas órdenes del Jefe de Sección o del Jefe de Negociado ejecutan los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con el servicio que desempeñan, así como cuantos otros, para su total y perfecta ejecución, requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, pudiendo sustituir al Jefe de Negociado en sus ausencias.

**Grado 2.º Oficiales segundos.**—Son los empleados que a las órdenes de sus superiores desarrollan con toda responsabilidad y eficacia los trabajos que se les encomiendan, correspondientes a la Sección o Negociado a que pertenezcan.

#### Categoría 4.ª Auxiliares administrativos:

**Grado único.**—Son los que, con la capacitación necesaria, colaboran con los Oficiales en los trabajos del Negociado y ejecutan las actividades burocráticas que se les encomiendan.

**Categoría 5.ª Auxiliares de oficina (Almaceneros, Telefonistas, Teletipistas y Perforistas).**

**Almaceneros.**—Son los que con conocimiento de los materiales que se manejan tienen a su cargo la recepción, clasificación, colocación, vigilancia y despacho de los mismos, fichas de existencia o movimiento, preparación de remesas, etc., cuidando además de la seguridad y conservación de los materiales dentro del Almacén.

**Telefonistas.**—Son los que tienen a su cargo el manejo de las centralistas telefónicas para la comunicación de las Dependencias de la Empresa entre sí y con el exterior, o la recepción de pedidos de cargas de gas, reclamaciones o avisos de averías, en los Centros telefónicos establecidos al efecto.

**Teletipistas.**—Son los que tienen a su cargo el manejo de transmisores y receptores de teletipo.

**Perforistas.**—Son los que a partir de las correspondientes fichas preparan y perforan éstas para facilitarlas al programador.

**Grado 1.º Auxiliar Jefe.**—Son los que estando en posesión de los conocimientos señalados en las definiciones anteriores ejercen el mando sobre un equipo de Telefonistas, un equipo de Perforistas, un gabinete de Teletipistas o un grupo de Almaceneros. En este último caso, también tendrán la categoría de Auxiliar Jefe de los Almaceneros que estén al frente de un almacén a los que la orgánica de la Empresa no considere necesario dotar de un Jefe Administrativo.

**Grado 2.º Auxiliar de 1.ª**—Son los que teniendo los conocimientos que se expresan en las definiciones generales de cada una de las profesiones de esta categoría, tienen una antigüedad de dos años en el grado inferior y han sido promovidos desde ella en la forma que se determina en el capítulo correspondiente.

**Grado 3.º Auxiliar de 2.ª**—Está constituido por el personal de nuevo ingreso contratado para desempeñar las funciones que se señalan en las definiciones generales de esta categoría y que tiene los conocimientos que en la misma se exigen.

#### Categoría 6.ª Méritorios:

**Grado único.**—Son los empleados mayores de dieciséis años y menores de dieciocho que para adquirir la competencia necesaria para desempeñar en su día el cargo de Auxiliares Administrativos realizan trabajos elementales de oficina que, para su mejor formación, podrán ser complementados con enseñanzas teóricas a cargo de la Empresa, y que, alcanzada la aptitud necesaria para ello, pasarán, al cumplir los dieciocho años, a la

categoría de Auxiliares Administrativos. Durante este período podrá prescindirse de los servicios del Meritorio o Aspirante, sin que por ello tenga derecho éste a exigir indemnización alguna.

**Art. 11. Profesiones asimiladas a categorías administrativas:**

**1. Asistentes sociales:**

**Grado 1.º Asistente social Jefe.**—Es quien con título correspondiente y ejerciendo funciones propias de Asistente social en la forma que se define en el grado siguiente realiza además la programación, dirección y control de un grupo de Asistentes sociales. Estará asimilada a la categoría de Jefe de Negociado.

**Grado 2.º Asistente social.**—Es la persona que con el título correspondiente, expedido por los Organismos facultados para ello, tiene como misión esencial la de fomentar la comunicación, colaboración y ayuda al personal, orientando al trabajador de nuevo ingreso, ayudándole en su adaptación, estudiando sus problemas sociales y particulares y contribuyendo a que se utilicen los Servicios Sociales creados por la Empresa. Estarán asimiladas a la categoría de Oficial primero Administrativo.

**2. Programadores de proceso de datos:**

**Grado único.**—Son los que teniendo los conocimientos necesarios en materia de proceso de datos, debidamente justificados por posesión de certificado, título o diploma, expedido por el Centro adecuado, realizan la programación de los trabajos, ponen en marcha la ejecución de los mismos, controlando sus resultados, y ejecutan o pueden ejecutar personalmente las operaciones más complejas con los computadores y ordenadores electrónicos. Se asimilan a la categoría de Jefes de Negociado.

**Art. 12. Personal subalterno.**—El personal subalterno es el formado por los trabajadores que, sin ser obreros ni empleados, desempeñan funciones para cuyo cumplimiento se requiere solamente la cultura correspondiente a enseñanza primaria y tienen una responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

**Categoría 1.º:**

**Grado único.—Conserjes y Encargados.**—Son los que tienen bajo su mando a los Porteros, Ordenanzas, Personal de Limpieza, etc., cuidando de la distribución del servicio, ejecución de los trabajos de tipo subalterno y del orden y aseo de las distintas Dependencias de la Empresa,

**Categoría 2.º Grado único:**

a) **Guardas.**—Son los que tienen a su cargo, bien durante el día o la noche, la vigilancia de edificios, recintos, instalaciones o almacenes.

b) **Porteros.**—Son aquellos a quienes les está encomendada la vigilancia de la portería, así como la información al público para hacerlo llegar a las distintas Dependencias de la Empresa.

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

**Categoría 3.º:**

**Grado único. Botones.**—Son los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinte encargados de transmitir cuantos mensajes recados, misiones de tipo similar se les confían, tanto en el interior como en el exterior de las Dependencias de la Empresa. Al cumplir los veinte años de edad se integrarán automáticamente en el escalafón general de los Subalternos. La Empresa procurará adoptar los medios necesarios para facilitar a estos productores la formación cultural suficiente para que en su día puedan optar a otros puestos de superior categoría.

**Art. 13. Personal obrero.**—El personal obrero estará comprendido en alguno de los subgrupos siguientes: Conductores, Profesionales de Oficios clásicos, Especialistas y Peonaje.

**Subgrupo I.—Conductores y Ayudantes**

**Categoría 1.ª Conductores:**

**Grado 1.º Conductores de cisternas normales, cisternas de transase y vehículos articulados o no para botellas con carga útil de 10 o más toneladas.**—Son aquellos que están en posesión del carnet de conducir de primera clase especial (E), y tiene conocimientos mecánicos de automóvil suficientemente probados, así como de la técnica especial para los transportes de gases licuados de petróleo a granel o envasados, cuya función consiste en conducir los vehículos pesados, articulados o con remolque y los normales de carga igual o superior a 10 toneladas, así como los vehículos cisterna de todo tipo, realizando por sí las reparaciones que sean necesarias en ruta o cuando no tengan trabajo de conductor a efectuar, siempre que no exijan personal o me-

dios más especializados, siendo responsable del vehículo durante el servicio. Dirigirán la carga de la mercancía y responderán de la misma, correspondiéndoles ceder o exigir, en cada caso, los resguardos o recibos correspondientes a las mercancías o efectos que reciban o entreguen al comenzar o finalizar el trayecto, si durante el viaje no se encomendara aquélla a otra persona, dando, si se le exigiere, un parte diario escrito del servicio efectuado y del estado del camión. Deberán cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se les fijen.

**Grado 2.º Conductor de camión.**—Es el trabajador que en posesión de carnet de conducir de primera clase (C), como mínimo, y con conocimientos mecánicos y de la técnica especial para el transporte de gases licuados de petróleo envasado, conduce camiones sin remolque y de tonelaje hasta 10 toneladas de carga útil, teniendo las mismas obligaciones que para la categoría anterior se señala.

**Grado 3.º Conductor de turismo.**—Es el que en posesión del carnet de conducir de primera (C), como mínimo, y con conocimientos mecánicos suficientes, conduce los vehículos de turismo al servicio de la Empresa y para necesidades del personal de la misma, siendo responsable del buen uso, de la conservación del coche y material a su cargo y de la puntualidad y cortesía en el trato con el personal en cuantos servicios se le encomienden.

**Grado 4.º Conductores de reparto.**—Son los que en posesión del carnet de conducir de primera (A2 y C), como mínimo, y teniendo a su cargo motocarros, furgonetas, camiones, etc., efectúan el reparto domiciliario de botellas de gases licuados y demás efectos o materiales que la Empresa les encomiende, exigiéndoles que posean conocimientos y práctica de mecánica del automóvil suficientes para realizar las reparaciones normales y que no exijan medios o personal especializado, respondiendo de la buena conservación y uso del material de transporte a su cargo, de la rigurosa observancia de las normas técnicas y legales para el transporte del gas y de la puntualidad en el servicio.

**Categoría 2.ª Ayudantes:**

**Grado 1.º Ayudantes de Conductor de camión.**—Son los que en posesión del carnet de 1.ª (C), como mínimo, acompañan a los Conductores y siguen sus instrucciones, ayudándoles en el cumplimiento de su cometido y sustituyéndoles, si fuera preciso, con la obligación de participar en el trabajo de carga, descarga y acondicionamiento de la mercancías, cuando fuera necesario.

**Grado 2.º Repartidores domiciliarios.**—Son los que realizan las operaciones de carga, descarga y entrega de botellas a los usuarios o en almacenes, con conocimiento de las técnicas de acoplamiento de envases a los aparatos de consumo y del pesado de las botellas cuando el usuario lo exigiera; además proceden al cobro del importe de las cargas servidas al cliente. Se exigirá a éste personal que esté en posesión del carnet de conducir de 1.ª (A-2 y C), a fin de que pueda sustituir accidentalmente al Conductor.

**Subgrupo II.—Profesionales de oficio**

Son aquellos que tienen una especialidad en algunos de los oficios clásicos, tales como Ajustadores, Fresadores, Montadores, Chapistas, Pintores, Soldadores, Carpinteros, Electricistas, Albañiles, Fontaneros, etc.

**Categoría 1.ª Maestros de mantenimiento o montaje.**—Son los que procediendo de Oficiales 1.º de oficios clásicos dirigen y vigilan los trabajos realizados por un grupo de profesionales de oficio y especialistas, dedicados al montaje de plantas o instalaciones de consumo, o al mantenimiento, reparación y conservación de factorías, ejerciendo sobre ellos funciones de mando y colaborando personalmente en la ejecución de dichos trabajos.

**Categoría 2.ª Oficiales:**

**Grado 1.º Oficiales primeros.**—Son los que están capacitados por sí mismos para interpretar y realizar todos los trabajos de su especialidad que se les encomiende, dirigiendo, al propio tiempo, la labor que realicen los Oficiales 2.º, 3.º o Aprendices y que puedan estar a sus órdenes.

**Grado 2.º Oficiales segundos.**—Son los que ejecutan con corrección los trabajos propios de su especialidad. Se asimila a esta categoría a los Engrasadores de automóviles, cuya misión consiste en el engrase, lavado y petroleado de vehículos.

**Grado 3.º Oficiales terceros o Ayudantes.**—Son los que sin tener los conocimientos de los Oficiales 2.º realizan los trabajos que les sean encomendados.

**Categoría 3.ª:**

**Grado único. Aprendices.**—Son los obreros mayores de catorce años que se ejercitan en la práctica de un oficio determinado. Existirán cuatro grados, correspondientes a cada uno de los años o cursos de que consta el aprendizaje.

**Subgrupo III.—Especialistas**

Son los obreros que conocen de modo especial las técnicas de la manipulación de los gases licuados del petróleo en sus distintos aspectos, sin tener el carácter de profesionales de oficio determinado o que, procediendo de oficio conocen las técnicas indicadas.

**Categoría 1.ª Capataces:**

**Grado 1.º. Capataces especialistas.**—Son los que con perfecto conocimiento de las distintas especialidades de la maquinaria y de las técnicas necesarias para su conservación, tienen a su cargo la dirección y control del trabajo de un grupo de especialistas prácticos, siendo responsables de la perfección y eficiencia en el trabajo, disciplina y seguridad del personal a sus órdenes.

**Grado 2.º. Capataces.**—Son los que reuniendo condiciones prácticas y de mando dirigen y vigilan un grupo de obreros en trabajos de peonaje, controlando la entrada, descarga, carga y salida de vehículos y el movimiento de botellas y toda clase de efectos y materiales, dentro de la factoría o almacenes de la Empresa. También tendrán la preparación necesaria para sustituir al Capataz especialista en su ausencia.

**Categoría 2.ª:**

**Grado único. Oficiales especialistas mecánicos de planta y transvase.**—Son Oficiales mecánicos con instrucciones especiales, conocedores de las técnicas de manipulación y transvase de los gases licuados de petróleo, envases, válvulas y reguladores, así como de los elementos mecánicos de las plantas de llenado, que realizan los trabajos necesarios de conservación y reparación, así como los transvases de gas y otras actividades relacionadas con sus conocimientos especiales o profesionales.

**Categoría 3.ª Oficiales especialistas mecánicos visitadores:**

**Grado 1.º** Son los que con los conocimientos y las funciones que se describe en el grado 2.º, y sin perjuicio de ellas, han recibido una formación especial que les faculta además para la comprobación de instalaciones industriales de consumo de gases licuables.

**Grado 2.º** Son los Oficiales mecánicos con instrucciones especiales, conocedores de las técnicas de manipulación de los gases licuados de petróleo, envases, válvulas, manorreductores, instalaciones de utilización doméstica y de las averías que en todos estos elementos puedan producirse. Su misión consiste en visitar periódicamente a los usuarios para inspeccionar las condiciones de seguridad en las instalaciones y aparatos o como consecuencia de llamadas del cliente por causa de avería, y, en uno u otro caso, hacer en aquellas las reparaciones precisas, en los mismos domicilios de los usuarios; si no fuera necesario por la índole de la avería, realizarlas en las Dependencias de la Empresa.

**Categoría 4.ª Especialistas prácticos.**—Son los que sin proceder de oficio han adquirido mediante la formación y adiestramiento facilitado por la Empresa los conocimientos teórico-prácticos de las técnicas de manipulación que se señalan para cada uno de los grados.

Las técnicas de manipulación cuyos conocimientos se exigen en cada grado serán aplicadas indistintamente por todos los productores especialistas del grado 1.º se clasificarán a su vez en dos grupos A y B, correspondiendo a cada uno de ellos las técnicas que en su grado y apartado se señalan.

Los especialistas de este grado podrán realizar las funciones de las técnicas correspondientes a los apartados A o B, de cuyo grupo estén en posesión, o a la suma de ambos, en su caso, diploma o las de los grados inferiores, incluso las de peonaje, así como los especialistas de grado 2.º podrán realizar todas las técnicas, incluso las de peonaje, excepto las determinadas para el grado 1.º.

Los especialistas de grado 3.º podrán realizar todas las técnicas, incluso las de peonaje, excepto las señaladas para el grado 1.º y 2.º.

Sin perjuicio de esta polivalencia, los Especialistas desempeñarán habitualmente los puestos para los que resulten más aptos a juicio de sus Jefes. Cuando las necesidades de la producción lo permitan, se procurará hacer rotación de puestos a fin de mantener el adiestramiento polivalente en todos los grados de Especialistas prácticos.

**Grado 1.º** Son los Especialistas prácticos de 1.ª que, además de estar en posesión de los conocimientos de las técnicas señaladas para los grados 2.º y 3.º, están facultados para desarrollar las técnicas señaladas en los apartados A o B que a continuación se detallan, teniendo indistintamente el carácter de Especialista de 1.ª el que domine cualquiera de los dos grupos A o B indicados.

La acumulación de los grupos A y B en los conocimientos de un Especialista de 1.ª será condición mínima para el ascenso a la categoría de Capataz con ocasión de vacante en la forma que se desarrolle en el artículo correspondiente.

**Apartado A):**

- 1.º Compresores y bombas.
- 2.º Tanques fijos (manipulación de válvulas, purgas, lecturas, etcétera).
- 3.º Carga y descarga de gas a granel (barcos, trenes, cisternas, etc.), y maniobra de vagones.

**Apartado B):**

- 1.º Llenado de botellas de todos los tipos.
- 2.º Pintura de botellas en cabina.

- 3.º Vaciado de botellas.
- 4.º Prueba hidráulica de presión.
- 5.º Apretar y cambiar válvulas.

**Grado 2.º** Son los Especialistas prácticos de 2.ª que, además de estar en posesión de los conocimientos de las técnicas señaladas para el grado 3.º, están facultados para desarrollar las técnicas siguientes:

- 1.º Tarado.
- 2.º Pesaje de cisternas y trenes en básculas puente.
- 3.º Comprobación de peso.
- 4.º Verificación de estanqueidad.
- 5.º Engrase y jaboneo de planta.

**Grado 3.º** Son los Especialistas prácticos de 3.ª que están facultados para desarrollar las técnicas siguientes:

- 1.º Lavado de botellas.
- 2.º Colocación de precintos.
- 3.º Clasificación.
- 4.º Colocación de tapones, caperuzas y arandelas.
- 5.º Purga de botellas.

*Subgrupo IV.—Peonaje*

**Categoría 1.ª Peones.**—Son los que realizan cualquier clase de trabajo manual que se les encomiende y, en particular, el de carga, descarga, movimiento y acondicionamiento de botellas en factorías y almacenes.

La polivalencia a que se refiere la definición de Especialistas prácticos y las facilidades que dará la Empresa para promocionar sin limitación a todos los Peones podrá dar lugar a la supresión o limitación numérica de esta categoría. En tal caso, los trabajos correspondientes al peonaje serán ejecutados por los Especialistas prácticos en la forma que se determina en la definición de esta categoría.

**Categoría 2.ª Personal de limpieza y servicios generales.**—Es el personal femenino que tiene a su cargo la limpieza general de cocinas, dependencias y cualquier clase de locales de la Empresa, así como las atenciones domésticas que no exijan especialización en oficinas, comedores, etc.

**Categoría 3.ª Pinches.**—Son aquellos obreros de ambos sexos, mayores de catorce años y menores de dieciocho, que realizan trabajos de características análogas al de los Peones de acuerdo con su edad y resistencia física.

**CAPITULO V**

**Retribución**

**Art. 14. Tabla de salarios.**

Niveles	Categorías	Sueldo mensual	Jornal diario
1	Técnicos Jefes .....	19.000	
	Inspectores Jefes .....	19.000	
2	Inspectores .....	16.875	
	Técnicos adjuntos .....	16.875	
3	Técnicos complementarios .....	14.490	
	Jefes de servicio .....	14.490	
4	Técnicos medios, grado 1.º .....	11.200	
	Jefes de 1.ª administrativos .....	11.200	
5	Técnicos medios, grado 2.º .....	9.700	
	Jefes de 2.ª administrativos .....	9.700	
6	A. T. S., grado 1.º .....	9.700	
	Jefe de taller especial .....	9.700	
7	Técnicos medios, grado 3.º .....	8.400	
	A. T. S., grado 2.º .....	8.400	
8	Jefes de taller de 1.ª .....	8.400	
	Jefes de Negociado .....	8.400	
9	Programadores .....	8.400	
	Asistente social Jefe .....	8.400	
10	Enfermeras tituladas .....	7.800	
	Delineantes proyectistas .....	7.800	
11	Oficiales 1.º administrativos .....	7.300	
	Jefes de taller de 2.ª .....	7.300	
12	Delineantes de 1.ª .....	7.300	
	Asistentes sociales .....	7.300	
13	Auxiliares de oficina Jefes .....	7.300	
	Oficiales 2.º administrativos .....	6.500	
14	Delineantes de 2.ª .....	6.500	
	Analistas 1.º .....	6.500	
15	Enfermeras diplomadas .....	6.500	
	Auxiliares de oficina, grado 2.º ...	6.500	
16	Capataces especialistas .....	6.500	
	Conductores, grado 1.º .....	6.500	214
17	Comprobadores instalaciones industriales .....	6.500	214
	Maestros de mantenimiento o montaje .....	6.500	214
18	Analistas de 2.ª .....	5.800	
	Auxiliares administrativos .....	5.800	



Niveles	Categorías	Sueldo mensual	Jornal diario
	Auxiliares de oficina, grado 3.º ...	5.800	
	Conserjes .....	5.800	
	Prof. oficio, Oficiales 1.º .....		191
	Mecánicos de planta .....		191
	Mecánicos visitadores .....		191
	Conductores, grado 2.º .....		191
11	Auxiliar técnico no titulado .....	5.650	
	Calzadores .....	5.650	
12	Guardas, Porteros y Ordenanzas.	5.500	
	Conductores, grado 3.º .....		181
	Conductores, grado 4.º .....		181
	Ayudantes conductor camión .....		181
	Capataces .....		181
13	Especialistas de 1.ª .....		165
	Prof. oficio, Oficiales 2.ª .....		165
	Repartidores domiciliarios .....		165
	Capataces de peones (a extinguir) .....		165
14	Especialistas prácticos de 2.ª .....		158
	Prof. oficio, Oficiales 3.º .....		158
15	Especialistas de 3.ª .....		152
	Mozos de reparto (a extinguir) ...		152
16	Peones .....		99
	Personal de limpieza y servicios generales .....		99
17	Botones mayores de dieciocho años.	2.500	
	Aspirantes técnicos .....	2.500	
	Meritorios .....	2.500	
18	Botones menores de dieciocho años.	2.000	
	Pinches .....		66
19	Aprendices de 4.º año .....		60
	Aprendices de 3.º año .....		60
	Aprendices de 2.º año .....		53
	Aprendices de 1.º año .....		53

Art. 15. *Pago.*—El pago de los sueldos y salarios se efectuará en moneda de curso legal y en el centro de trabajo por meses vencidos. El personal, que según el artículo precedente tenga asignado jornal diario, percibirá también sus haberes por meses vencidos, computándose cada mes por los días que efectivamente tenga el mismo.

No obstante lo anterior, todo el personal tendrá derecho a percibir cantidades a cuenta de los jornales y sueldo devengados en el momento de la solicitud.

Art. 16. El peonaje recibirá una retribución complementaria de 1.000 pesetas en cada paga, mientras no se efectúe su promoción a Especialistas prácticos. El personal femenino de limpieza y servicios generales percibirá la misma retribución complementaria, señalada en el párrafo anterior. Este personal devengará sus haberes por horas, según la jornada de trabajo que realice.

Art. 17. *Premios de antigüedad.*—Se incrementan los ya establecidos en 50 pesetas por cada paga.

Art. 18. *Pagas extraordinarias.*—Se mantienen las cuatro ya establecidas.

Art. 19. *Participación en beneficios.*—Se mantiene el régimen actual. Sin perjuicio de ello, los Representantes Económicos y Sociales, por unanimidad, acuerdan dirigirse a los Organismos competentes a través del Sindicato, para que se de realidad a una participación efectiva de los trabajadores en la Empresa, con vistas a constituir el llamado Patrimonio Familiar Industrial Inembargable de que hablan nuestras Leyes fundamentales.

Art. 20. *Plus de trabajos nocturnos.*—Se mantiene el régimen actual.

Art. 21. *Plus de trabajos tóxicos.*—Se establece un plus de toxicidad consistente en el 10 por 100 sobre el salario del Convenio. La determinación del personal que deba disfrutar de este plus se hará por el Comité Central de Seguridad e Higiene del Trabajo, teniendo en cuenta no las categorías profesionales sino los puestos de trabajo concretos que presenten el riesgo a que el plus se refiere.

Art. 22. *Trabajos extraordinarios de Repartidores domiciliarios y Conductores de reparto.*—Teniendo en cuenta que el trabajo de estos productores se desarrolla normalmente en condiciones que no permiten un control directo de su jornada, se acuerda establecer una gratificación por botella repartida que exceda del rendimiento normal. El baremo correspondiente se incluirá como anexo a este Convenio.

Art. 23. *Trabajos extraordinarios de Mecánicos visitadores.* Los Mecánicos visitadores que, fuera de su jornada normal y una vez alcanzado el mínimo diario de revisiones de instalaciones de uso doméstico, continúen realizándolas, serán compensados de este trabajo extraordinario con una gratificación por revisión efectuada. El baremo correspondiente se incluirá como anexo a este Convenio.

Tanto en este caso como en el que se recoge en el artículo anterior, las gratificaciones por trabajos extraordinarios sustituirán totalmente al devengo de horas extraordinarias.

Art. 24. Las mejoras establecidas por el presente Convenio no se computarán a efectos de integrar el fondo del Plus Familiar. En consideración a ello se estabiliza el valor del Punto en el promedio de lo devengado en los dos últimos trimestres del

año 1963, de acuerdo con la Ley de Bases de la Seguridad Social y a reserva de lo que establezca el texto articulado de la misma. Por su parte, las Comisiones del Plus Familiar seguirán actuando para reconocer o modificar o desestimar las solicitudes de puntos teniendo en cuenta con absoluta rigidez, lo dispuesto en la Ley del Plus Familiar y demás disposiciones sobre la materia y revisando anualmente todos los reconocimientos efectuados.

Art. 25. *Suministro de gas a precio reducido para el personal.* La Empresa suministrará butano-propano a todos los trabajadores de su plantilla que sean usuarios en el momento actual o en el futuro, debiendo éstos abonar por cada carga el 20 por 100 del precio fijado para el mercado. Este beneficio se aplicará exclusivamente cuando el gas se destine a uso doméstico y precisamente en botellas de U.D.-125, con un máximo de 50 cargas anuales por empleado. Para su ejercicio será necesario que el trabajador lo solicite por escrito, justificando ser titular del contrato de suministro. Acreditada esta condición, se extenderá por la Empresa un talonario de 50 vales, cada uno de los cuales deberá entregarse al repartidor, junto con el importe que en este artículo se establece, al recibir cada carga. En el talonario se hará constar certificación de las condiciones personales del usuario y especialmente de su domicilio. El cambio de domicilio deberá ser comunicado a la Empresa a fin de que el suministro se haga siempre al que conste en la certificación.

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

1. Para la fijación de dietas y gastos de locomoción el personal queda clasificado en los siguientes grupos:

1.1. Grupo 1.º Personal técnico titulado superior del grado primero e Inspectores.

1.2. Grupo 2.º Personal técnico titulado superior del grado segundo y tercero, Jefes de servicio y de primera administrativos y Técnicos titulados medios del grado primero.

1.3. Grupo 3.º Jefes administrativos de segunda y negociación, Técnicos titulados medios del grado segundo y tercero, Ayudantes técnicos sanitarios y Enfermeras tituladas.

1.4. Grupo 4.º Oficiales y Auxiliares administrativos, Auxiliares de oficina, Técnicos no titulados, Maestros y Capataces especialistas.

1.5. Grupo 5.º Conductores y Ayudantes, profesionales de oficio, Capataces y Oficiales especialistas, Conserjes y especialistas de primera.

1.6. Grupo 6.º Subalternos, especialistas prácticos de segunda y tercera, Peones y resto del personal no cualificado.

2. El personal comprendido en cada uno de los grupos anteriores percibirá la dieta diaria siguiente:

Grupo	Pesetas
1.º .....	650,—
2.º .....	585,—
3.º .....	520,—
4.º .....	422,50
5.º .....	325,—
6.º .....	260,—

3. Cuando la comisión de servicio o viaje tenga una duración inferior a quince días, las dietas señaladas en el párrafo anterior vendrán incrementadas en un 10 por 100. Entre el día dieciséis y el 30, ambos inclusive, las dietas se liquidarán por su valor señalado en la tabla. Si el viaje excediera de treinta días, los días de exceso se liquidarán con un 10 por 100 de descuento. A estos efectos, se entenderán como duración del viaje o comisión el tiempo que medie entre la salida del lugar de destino del empleado y su regreso al mismo.

4. Los Conductores de grado primero y segundo y Ayudantes de primer grado, en atención a su especial cometido, percibirán las dietas señaladas en su categoría sin la modificación a que se refiere el párrafo anterior.

5. Tanto el día de salida como el de llegada serán computables en el período abonable; pero cuando la duración de la comisión o viaje sea superior a un mes, sólo se devengará media dieta en la fecha de salida y en la de llegada.

Sin embargo, si la duración de aquélla o éste fuera inferior a veinticuatro horas, se observarán las siguientes normas:

5.1. Cuando el día de salida y de llegada sean distintos y la duración del viaje o comisión superior a doce horas, por cada uno de ellos se devengará dieta completa. Si fuera inferior a doce horas, se devengará un sola dieta.

5.2. Cuando la salida y el regreso se efectúen en el mismo día (salida después de las cero horas y regreso antes de las veinticuatro) se aplicarán las reglas siguientes:

5.2.1. Cuando desde el momento de la iniciación y hasta el regreso transcurran menos de siete horas, no se devengará dieta alguna, salvo que la comisión o viaje abarque períodos comprendidos entre las trece y las quince horas o entre las veinte y veintidós horas, en que se devengará media dieta.

5.2.2. Igualmente se devengará media dieta cuando la duración sea superior a siete horas e inferior a doce horas.

5.2.3. Se acreditará la dieta completa cuando la duración sea superior a doce horas e inferior a veinticuatro.

6. Excepcionalmente, si por necesidades del servicio, fuera de los casos de viaje o comisión, algún productor se viera obligado, por orden superior, a prolongar su jornada de tal forma que no pueda realizar su comida en los comedores habilitados al efecto por la Empresa o en su propio domicilio, percibirá una compensación por comida equivalente a la tercera parte de la dieta que tenga asignada a su categoría. Este régimen no será aplicable al personal de reparto y Mecánicos visitantes en atención a su especial cometido y retribución por tarea que se señala en el anexo del presente Convenio.

7. Las dietas que se devenguen fuera del territorio nacional serán las que se señalan a cada categoría, incrementadas con el importe de los gastos diarios debidamente justificados.

8. Los gastos de locomoción se abonarán a los interesados con arreglo al grupo a que pertenezcan, en las siguientes clases:

8.1. Grupos primero y segundo, coches cama, primera en avión o pasaje preferente en buques.

8.2. Grupos tercero y cuarto, en primera clase en ferrocarril y en buques y turística en aviones.

8.3. Grupos quinto y sexto, en segunda clase en ferrocarriles, autobuses, etc.

Art. 27. *Gratificaciones por puestos de trabajo.*—En aplicación de lo dispuesto por el artículo 15 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, en relación con el artículo 68 del presente Convenio, se establecen las siguientes gratificaciones por puesto de trabajo, que se entenderán líquidas y por cada paga:

	De 1.ª	De 2.ª	De 3.ª o Ne- gociado
<b>1. Cuadro de gratificaciones:</b>			
Jefes comerciales .....	2.000	1.500	—
Jefes de contabilidad .....	2.000	1.500	—
Peritos .....	2.000	1.500	1.100
Jefes de personal .....		1.500	1.100
Jefes de planta .....	2.000	1.500	—
Jefes de Transportes .....		1.500	1.100
Inspectores de ventas .....		1.500	1.100
Jefes volantes de revisión contable.	1.500	1.100	
<b>2. En Madrid y Barcelona, Jefes de almacén de efectos y segundo Jefe de planta .....</b>			
			1.100
<b>3. Gratificación por quebranto de moneda a los Cajeros:</b>			
3.1. De central y delegación ...			750
3.2. De almacén regional auxiliar y Servicio de Transportes ...			500
3.3. De agencia .....			300

4. No obstante lo dispuesto en el artículo 68 del Convenio, los Peritos con destino en Planta percibirán, además de la gratificación correspondiente, las horas extraordinarias que devenguen en los únicos casos de carga o descarga de buques o carga de trenes en horas nocturnas o de día festivo, fuera de su turno de trabajo, así como cuando se establezca un segundo turno de trabajo y no exista otro Perito que pueda atenderlo.

Art. 28. *Bases de cotización para Seguridad Social y Mutualismo Laboral.*—Las bases de cotización para Seguridad Social y Mutualismo Laboral serán las existentes en 1 de enero de 1966, así como los porcentajes de las mismas a satisfacer por la Empresa y los productores.

Si por disposición legal fueran modificadas las citadas bases, se aplicarán las que resulten, sin que por ello se modifique la tabla de salarios del artículo 14 del presente Convenio.

## CAPITULO VI

### Plantillas y escalafones

Art. 29. Los porcentajes mínimos a que se refiere el artículo 28 de la Reglamentación Nacional de Trabajo quedan establecidos de la siguiente forma:

*Oficiales primeros administrativos.*—El número de empleados de esta categoría no podrá ser inferior al 30 por 100 de los empleados y pertenecientes al escalafón en las categorías de Oficiales primero, Oficiales segundo y Auxiliares administrativos.

*Oficiales segundos administrativos.*—El número de empleados de esta categoría no podrá ser inferior al 30 por 100 del total de los administrativos antes señalados.

*Auxiliares administrativos.*—Ocuparán las restantes plazas respecto del total de las tres categorías administrativas consideradas.

*Profesionales de oficio.*—Oficiales primeros. Su número será el 30 por 100 de los profesionales de oficio con la categoría de Oficiales en sus tres grados. Los Oficiales segundos ocuparán el 30 por 100 calculado en la misma forma del caso anterior. El resto de los profesionales de oficio tendrán la categoría de Oficiales terceros.

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

## CAPITULO VII

### Ingreso

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

Todos los grados técnicos titulados superiores, así como los de Inspectores, Jefes de servicio, Jefes de primera, segunda y Jefes de negociado administrativos.

Los grados tercero y cuarto de conductores.

Los grados tercero y cuarto de Delineantes.

El grado inferior de cada una de las categorías establecidas por el presente Convenio.

Todas las categorías que tengan grado único.

Art. 32. Las vacantes que se produzcan en las categorías mencionadas en el artículo anterior y las de nueva creación, se cubrirán libremente por la Empresa entre el personal que pertenezca a la misma o ajeno a ella, indistintamente, previos los exámenes, concursos de méritos, oposiciones u otros sistemas de selección que estime convenientes o, en su caso, y para las respectivas clases inferiores, con personal procedente de las Escuelas Profesionales que pueda establecer la Empresa.

Art. 33. Tendrán preferencia para ser citados a examen los trabajadores pertenecientes a la Empresa que deseen cambiar, desde la suya propia, a una de las categorías consideradas de ingreso y que no esté en la línea de promoción directa de su grupo profesional, así como los hijos, huérfanos, viudas o hermanos de productores de la Empresa. Unos y otros habrán de tener presentada su solicitud con anterioridad al momento en que se produzca la necesidad de cubrir una vacante concreta, a cuyo efecto la Empresa dispondrá la formación de un carter de solicitantes que aspiren a cubrir determinados puestos. Todos ellos concurrirán en igualdad de condiciones con el resto del personal externo que se convoque a examen, sometiéndose a los mismos ejercicios y pruebas y siendo calificados con idéntico criterio de puntuación. El orden de ingreso para cubrir las plazas vacantes vendrá dado por riguroso orden de puntuación. Los aspirantes que sean familiares de empleados, así como los propios productores, en su caso, tendrán una bonificación de un punto en las calificaciones finales a efectos de llamamiento, siendo requisito indispensable para ello que hubieran obtenido previamente la calificación de aprobado. En igualdad de puntuación, los productores y familiares expresados serán llamados con preferencia al personal externo. Si persistiera la igualdad se resolverá a favor del de más edad.

La superación de las pruebas por los aspirantes a ingreso no supone derecho a ocupar plaza en un período determinado de tiempo, sino tan sólo a su debida clasificación para ingresar cuando exista vacante. En todo caso, las condiciones exigidas para ingreso deben darse en el momento de la convocatoria para examen.

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

a) Las de Ordenanzas, con los Botones, siempre que hubieran cumplido los veinte años.

b) Las de Porteros, Guardas y Vigilantes, con personal de confianza de la Empresa, procurando reservar estas plazas para aquellos cuya capacidad en el trabajo haya disminuido por accidente u otras causas, sin perjuicio de tener en cuenta las disposiciones vigentes que establecen un régimen especial para cubrir las vacantes de Guardas jurados.

c) Las de Conserjes, entre el personal de Porteros y Ordenanzas con más de cinco años de antigüedad en la categoría y sin notas desfavorables en su expediente.

En todos los casos anteriores, si no hubiese personal que tenga derechos preferentes, según las normas expresadas, o no reuniera las condiciones requeridas, a juicio de la Empresa, se podrán cubrir con personal ajeno a la misma.

**CAPITULO VIII**

**Ascensos**

Art. 35. Se consideran categorías de ascenso todas las no mencionadas como de ingreso en el capítulo anterior.

Art. 36. Las plazas correspondientes a Técnicos titulados de grado medio, en sus grados primero y segundo, serán cubiertas por concurso de méritos entre los de grado respectivamente inferior.

Art. 37. Los Auxiliares técnicos sanitarios de primer grado ascenderán a esta categoría por concurso de méritos entre los de la inferior que tengan dos años de antigüedad como mínimo.

Art. 38. Los ascensos a Delineantes de grado primero y segundo se realizarán por concurso-oposición, al que podrán concurrir indistintamente los Delineantes de los grados tercero y cuarto, para el grado segundo, y los del segundo grado para Delineantes proyectistas.

Art. 39. Los ascensos a cualquier grado de Jefe de taller serán por libre elección de la Empresa.

Art. 40. Los ascensos de primer grado de la categoría de Analistas se realizarán por concurso de méritos entre los que ostenten el grado inferior con dos años de antigüedad como mínimo.

Art. 41. Las plazas correspondientes a Auxiliares técnicos no titulados se cubrirán por categoría segunda (Aspirantes).

Art. 42. Las vacantes que se produzcan en la plantilla de administrativos, de acuerdo con los porcentajes que se establecen en el artículo 29 del presente Convenio, correspondientes a Oficiales primero o segundo, se proveerán mediante el juego consecutivo de los tres turnos siguientes:

- 1.º De rigurosa antigüedad, a favor de los que cuentan con mayor tiempo de servicio en el grado inmediato inferior.
- 2.º De concurso-oposición, entre los empleados de grado inmediato inferior.
- 3.º De libre elección por la Empresa, entre la totalidad del personal del grado inmediato inferior.

Art. 43. Los ascensos al grado de Auxiliar de oficina-Jefe se realizarán por libre elección de la Empresa entre los del grado inmediato inferior. Los ascensos a la categoría de Auxiliar de oficina de primera se realizarán por concurso-oposición entre los del grado inmediato inferior que tengan dos años de antigüedad en el mismo como mínimo.

Art. 44. Las plazas de Conductores correspondientes a los grados primero y segundo, se cubrirán por concurso-oposición, al que podrán concurrir indistintamente los Conductores de los grados tercero y cuarto y los Ayudantes del grado primero.

Art. 45. Las plazas de Ayudantes, en su grado primero, serán cubiertas por concurso-oposición entre los del grado segundo. No obstante considerarse categoría de ingreso, el personal que ostente la categoría de repartidor domiciliario tendrá preferencia, en los términos señalados en el artículo 33 de este Convenio, para ascender a las plazas de Conductor de reparto.

Art. 46. Las plazas de Maestros de mantenimiento y montaje se cubrirán por libre elección de la Empresa entre los que ostenten la categoría de Oficial primero de oficio, Oficial especialista mecánico de planta o comprobadores de instalaciones industriales.

Art. 47. Las plazas de Capataz especialista se cubrirán por libre elección de la Empresa entre los Capataces. Las plazas de Capataces se cubrirán por libre elección de la Empresa entre los especialistas de primera que estén en posesión de los diplomas A y B.

Art. 48. Las plazas de comprobadores de instalaciones industriales se cubrirán por concurso-oposición entre los mecánicos visitadores de revisiones y averías que tengan el diploma correspondiente al grado primero de dicha categoría.

Art. 49. Los Oficiales de oficio, en cada uno de sus grados, ascenderán al inmediato superior por concurso-oposición.

Art. 50. Los Aprendices que superen el cuarto curso tendrán derecho preferente a cubrir las vacantes que se produzcan en el grado tercero de los profesionales de oficio.

Art. 51. Los ascensos a los distintos grados de especialistas prácticos se producirán de modo automático por la obtención del diploma que les reconozca los conocimientos teórico-prácticos de las técnicas de manipulación señaladas para cada grado en el artículo correspondiente.

Art. 52. Siempre que, de acuerdo con los artículos anteriores, deban realizarse los ascensos por el sistema de concurso-oposición o concurso de méritos, se tendrán presentes las siguientes normas:

1. Con antelación no inferior a dos meses la Empresa anunciará en sus centros de trabajo las vacantes a cubrir por medio de concurso-oposición o concurso de méritos, fecha hasta la que se admiten solicitudes y aquella en la que deberá tener lugar el concurso, programas teórico-prácticos a desarrollar, textos o bibliografía para orientar la preparación y condiciones exigidas, así como el tribunal que ha de constituirse. Cuando la necesidad de cubrir la vacante sea urgente, el plazo antes expresado podrá ser reducido, siempre que se declare de urgencia de modo expreso por el Director Gerente, al tiempo

que en la convocatoria se determine, pero que en cualquier caso nunca podrá ser inferior a treinta días.

2. Los ejercicios del concurso-oposición se realizarán siempre por escrito, pudiéndose acordar además los ejercicios orales y prácticos que estimen oportunos. Los cuestionarios, prácticas y ejercicios serán los adecuados a la categoría y titulación exigida en cada caso.

3. Las plazas sometidas a régimen de ascenso que queden vacantes deberán cubrirse en el plazo máximo de seis meses, realizándose el movimiento de ascensos dos veces en el año, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre.

Art. 53. Si una vez realizadas las pruebas y exámenes del concurso-oposición y calificados los aspirantes no resultare aptos o quedasen vacantes sin cubrir, la Empresa quedará en libertad para proveer libremente tales vacantes.

**CAPITULO IX**

**Período de prueba**

Art. 54. Se establece un período de prueba cuya duración máxima será:

	Meses
Para el personal técnico .....	6
Para el personal administrativo con categoría superior a Oficiales 1.º o cuando sin cambiar de categorías se transfiera a puesto de trabajo que implique distinta retribución, dentro de las categorías antes mencionadas .....	6
Para el personal administrativo en general .....	4
Para el personal obrero y subalterno .....	2
Para Peones y personal de limpieza .....	1

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

Mientras no transcurran los plazos antes citados, tanto el trabajador como la Empresa podrán interrumpir el período de prueba, procediendo ésta al despido del trabajador o reintegrarle a su categoría y grado de procedencia, si formaba ya parte de la plantilla, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes pueda exigir indemnización alguna.

**CAPITULO X**

**Traslados**

Art. 55. Se considera traslado el destino del trabajador con carácter definitivo a una dependencia de la Empresa distinta de aquella en que hasta aquel momento desempeñaba su trabajo, situada en distinta localidad y que obligue a un cambio de residencia. Los traslados del personal podrán realizarse:

1. A solicitud del interesado.—Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, el trasladado no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia origine.
2. Por mutuo acuerdo de la Empresa y el trabajador.—En este caso habrá de estarse a lo convenido por ambas partes.
3. Por necesidades del servicio.—Cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, a juicio de la Empresa, si no se llegase al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, podrá aquella imponer el traslado, pero conservando el trabajador todos sus derechos en lo concerniente a salario y a cualquier otro aspecto de remuneración, categoría y escalafón.

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

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

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

No pudiéndose cubrir la vacante por mutuo acuerdo y renunciando la Empresa a usar sus facultades de traslado forzoso, quedará en libertad para proveer la plaza con personal ajeno a su plantilla.

Art. 56. Cuando como consecuencia de un concurso debidamente convocado y de haber ganado plaza en el mismo, un trabajador deba ser trasladado de destino, se considerará el traslado como convenido y en los términos que se reflejen en la convocatoria, pero en cualquier caso, si no se hiciera expresa determinación de las localidades en que se sitúan las plazas



sometidas a concurso, el personal casado o con familia a su cargo, tendrá derecho a que se le facilite vivienda en los términos expresados en el artículo anterior. La misma norma se aplicará cuando a pesar de determinarse en la convocatoria las localidades en que están situadas las plazas, fuera suprimida o adicionada alguna de ellas por necesidades de la Empresa surgidas con posterioridad a la publicidad de aquella, así como cuando el traslado sea resultado de un ascenso por antigüedad.

Art. 57. Cuando como consecuencia de una reorganización de dependencias o variación de la producción sea necesario hacer un reajuste de plantillas, la Empresa, antes de proceder al despido mediante expediente de crisis tecnológica o forma que legalmente proceda, anunciará las vacantes existentes en otras dependencias, con expresión de categorías y puestos de trabajo, otorgando a los que lo soliciten y reúnan las condiciones profesionales adecuadas para cada puesto ofrecido los beneficios señalados en el artículo 55 para los traslados por necesidades del servicio. En igualdad de condiciones profesionales tendrán preferencia los solicitantes más antiguos. Si no existieran solicitudes o resultaran insuficientes, teniendo en cuenta las vacantes ofrecidas, la Empresa podrá realizar el traslado forzoso en los mismos términos del artículo 55 pero en orden inverso al tiempo que el personal de la categoría correspondiente lleve destinado en la localidad.

Art. 58. Cumplido el trámite anterior, la Empresa podrá amortizar las vacantes de los traslados, pero los que lo hubieran sido sin solicitud propia según el régimen establecido en el artículo anterior, conservarán el derecho a reintegrarse al puesto de procedencia, con los mismos beneficios de traslado forzoso, durante los dos años siguientes, si se aumentaba de nuevo la plantilla de personal de su categoría y grado, siempre que entre tanto no hubiera sido promovido a otras. La preferencia para el regreso será en orden inverso al seguido para el traslado inicial. Si en el lugar de procedencia se produjera una vacante por baja de otro trabajador y ésta no fuera amortizada, el trasladado forzoso tendrá preferencia para el regreso con carácter voluntario, según el mismo orden indicado.

Art. 59. El personal trasladado con carácter voluntario no podrá solicitar nuevo traslado en el plazo de dos años.

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

Art. 60. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma categoría y grado, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos a reserva de lo que la Empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que aquella pueda apreciar, especialmente que no exista perjuicio de tercero más antiguo que tenga solicitado el traslado con anterioridad y que no sea necesario amortizar vacantes en una de las dependencias.

## CAPITULO XI

### Jornada de trabajo

Art. 61. El personal destinado en las oficinas centrales de la Empresa tendrá la jornada de ocho horas diarias con dos horas intermedias de descanso. Los sábados sólo se trabajará en la parte de la jornada correspondiente a la mañana.

Art. 62. El personal de las agencias locales de venta tendrá la jornada de ocho horas y horario señalado con carácter oficial para el comercio de electrodomésticos en cada localidad, con excepción de los sábados en que se aplicará el régimen establecido en el artículo anterior. En el supuesto de que para determinado personal de las agencias se establezcan turnos de trabajo continuado, por exigirlo así las necesidades del servicio, el personal adscrito a los mismos tendrá la jornada continuada de siete horas quince minutos en los mismos términos señalados en el artículo 65 de este Convenio.

Art. 63. El personal que tenga jornada fraccionada, de acuerdo con los dos artículos anteriores, disfrutará de la jornada intensiva (seis horas consecutivas de trabajo) durante el período de tiempo de tres meses, comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Art. 64. Los Guardas y Porteros tendrán la jornada de setenta y dos horas semanales, de acuerdo con el artículo 108 de la Ley de Jornada Máxima Legal, percibiendo con el 25 por 100 las que excedan de cuarenta y ocho y con la prohibición de realizar más de doce horas en cada jornada.

Art. 65. El personal no comprendido en los artículos anteriores tendrá la jornada continuada de siete horas y quince minutos durante todos los días laborables del año, suprimiéndose las distinciones entre los grupos profesionales existentes en la Reglamentación Nacional de Trabajo, tanto por lo que respecta a la jornada intensiva como a la jornada de los sábados. Ambas partes convienen, en atención a este tipo de jornada especial, y para lograr la máxima productividad, establecer las siguientes reglas de aplicación:

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

2. Se establece un descanso de quince minutos, a partir de la cuarta hora de trabajo, reanudándose el cómputo de la jornada cuando el personal esté de nuevo incorporado a su puesto de trabajo.

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

Art. 66. La jornada de Conductores de primero y segundo grado y Ayudantes de primer grado se regirá por las mismas normas señaladas en el artículo anterior, pero en atención a la naturaleza de los servicios que prestan, que exigen una agilidad adecuada a las necesidades de la producción, y con el fin de evitar en lo posible tiempos muertos y retener al personal en el lugar de trabajo tan solo el tiempo estrictamente indispensable, se establecen las siguientes precisiones:

1. Los cuadros horarios mensuales de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación a su vigencia. Cuando por necesidades excepcionales del servicio sea necesario modificar los horarios diarios dentro del período de su vigencia, para días determinados, la variación deberá darse a conocer en el tablón de anuncios con antelación no inferior a doce horas a aquella que se señale para iniciar la nueva jornada. Cuando por necesidades ineludibles del servicio no pueda cumplirse íntegramente el preaviso indicado, se abonarán tantas horas extraordinarias como se reduzcan del plazo de doce horas, respetando en todo caso el mínimo de seis horas en el preaviso.

2. Cuando rinda viaje en lugar distinto a su base de partida o de destacamento, con o sin prolongación de jornada, y debieran iniciar un nuevo servicio sin que puedan dedicar al descanso diez horas como mínimo, se percibirán todas ellas como extraordinarias. Si el coche estuviera provisto de cama y en la dependencia de espera existiera hogar del conductor con camas disponibles, dicho límite mínimo de descanso se reducirá a seis horas. En ambos casos estos límites horarios se contarán desde la llegada a la salida del vehículo, computándose sólo para uno de los Conductores el tiempo que debe invertirse en operaciones en Planta. Los Jefes de los Servicios Técnicos de Planta, Jefes de Transportes, Jefes de Planta, Jefes de Taller, Capataces y los propios Conductores pondrán el máximo celo para que los tiempos de toma y deja, revisión, carga y descarga sean reducidos al mínimo indispensable.

Art. 67. El cómputo de jornada para el personal de reparto domiciliario se regula en el anexo de este Convenio correspondiente a la remuneración de su trabajo extraordinario.

Art. 68. Quedan excluidos de la percepción de horas extraordinarias el personal de los niveles salariales 1, 2 y 3, quienes por su alta calificación profesional están especialmente obligados al desempeño responsable del cargo cuyo trabajo extraordinario sólo puede medirse por el propio empleado según su criterio de autoexigencia.

Por análoga razón quedan excluidos también los técnicos medios y Jefes Administrativos que desempeñen cargos determinados a los cuales se les señale una gratificación por puesto de trabajo igual o superior a 1.000 pesetas mensuales.

Art. 69. El personal que se relaciona en este artículo percibirá como compensación de su trabajo extraordinario en jornada irregular las gratificaciones que se indican en cada página:

	Pesetas
Conductor de turismo, afecto al servicio del Director Gerente .....	1.750
Conductores de turismo restantes y Conductores de furgoneta destinados a los servicios auxiliares de la dependencia .....	1.500
Conserjes en central .....	1.500
Ordenanzas de central .....	1.100
Motoristas .....	500

Art. 70. Se considerarán como extraordinarias las horas de trabajo que sobrepasen las de la jornada normal, según las disposiciones y con las exclusiones que se recogen en los artículos precedentes de este capítulo.

1. Las dos primeras que se trabajen cada jornada tendrán un recargo del 25 por 100. Las siguientes tendrán un recargo del 40 por 100 y todas las trabajadas por personal femenino irán recargadas con un 50 por 100 de su importe.

2. Las horas nocturnas, computadas de once de la noche a siete de la mañana, como prolongación de la jornada normal, tendrán un recargo del 75 por 100. Tendrán también la consideración de nocturnas las horas extraordinarias trabajadas después de las siete de la mañana, siempre que la jornada normal de la que sean prolongación se haya cumplido íntegramente antes de dicha hora. No tendrá derecho a este recargo el personal excluido del Plus de Nocturnidad por el artículo 24 de la Reglamentación Nacional de Trabajo y 20 del presente Convenio. No obstante, y en atención a las peculiaridades de su servicio, los Conductores de grado primero y segundo y los Ayudantes de primer grado cobrarán todas las horas extraordinarias que realicen en días laborables, sin distinción entre primeras y segundas horas ni entre horas nocturnas o diurnas, con el 40 por 100 de recargo.

3. Las horas extraordinarias trabajadas en día festivo, como prolongación de jornada normal con descanso compensatorio, tendrán el recargo del 140 por 100, así como todas las trabajadas en dichos días festivos sin descanso compensatorio.

4. El importe de las horas extras y sus recargos correspondientes se calcularán sobre salario hora profesional correspondiente a la jornada máxima legal de ocho horas, incrementado en su caso con los premios de antigüedad, de tal modo que las mejoras o modificaciones de jornada que se establecen en el presente Convenio, fundadas en razones orgánicas, sociales y de producción, no influyan en el valor del salario hora profesional.

Art. 71. 1. Las mejoras económicas, salariales y de jornada que en el presente Convenio se establecen han de servir de estímulo para la mayor productividad, mediante el perfeccionamiento de métodos por parte de la Empresa y acrecentando el personal su espíritu de servicio, dedicación y adiestramiento. Unidos en este común propósito, ambas partes manifiestan su firme decisión de tratar de evitar las horas extraordinarias, mejorando los rendimientos en lo necesario para mantener e incluso superar los índices de productividad.

2. No obstante, si las necesidades de la producción y el servicio al cliente lo exigiera, los productores aceptan trabajar las horas extraordinarias que se precisen, dentro del límite de doscientas cuarenta horas anuales por trabajador.

3. La Empresa dispondrá la plantilla necesaria para que los anteriores límites no sean rebasados, pero a su vez exigirá, mediante la adecuada selección del personal de nuevo ingreso y llegando incluso a la instrucción de expedientes de bajo rendimiento o de ineptitud, que la productividad se mantenga en los niveles justos y exigibles.

## CAPITULO XIII

### Descanso dominical

Art. 72. Teniendo en cuenta el carácter de los servicios que presta «Butano, S. A.», y los turnos de trabajo continuado establecidos en algunos de los centros de trabajo, solamente descansará los domingos el personal de aquéllos no imprescindible, aplicando en lo posible el turno rotativo para todo este personal, cumpliendo el mismo el descanso semanal obligatorio en cualquier otro día de la semana.

Si el día festivo no es domingo, el personal que haya tenido que trabajar podrá optar por descansar también dentro de los diez días siguientes, si las necesidades del servicio lo permiten, o por percibir el importe del mismo con el 140 por 100 de recargo.

Cuando un trabajador al que no le corresponda descansar en domingo lo haga en un día de fiesta, no domingo, deberá percibir, además de su jornal, el 140 por 100 del mismo en concepto de compensación, salvo que descansa en otro día laborable.

Art. 73. *Vacaciones.*—El personal de la Empresa, cualquiera que sea su categoría, disfrutará una vacación anual retribuida de acuerdo con las siguientes normas:

1. El personal que ingrese en el curso de un año natural disfrutará de 1,66 días por cada mes de servicio prestado, o que vaya a prestar durante el año natural, computándose la fracción de mes como mes entero y reduciendo, por exceso, a enteros los decimales resultantes, en su caso. Si este personal de nuevo ingreso comenzara a prestar sus servicios después del 1 de agosto del citado año, no tendrá derecho a vacaciones por el periodo de tiempo que falte hasta finalizar el año.

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

3. El periodo de vacaciones se incrementará en un día por cada uno de los años siguientes, hasta completar veinticuatro días de vacaciones.

4. El periodo de vacaciones será de treinta días para el personal que en el año natural anterior haya disfrutado el tiempo que se señala en el párrafo precedente.

5. El periodo de vacaciones, en todos los casos anteriores, se entiende integrado por días naturales.

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

## CAPITULO XIII

### Excedencias

Art. 74. El personal en situación de excedencia que solicite el reintegro, tendrá derecho preferente a ocupar vacante de su misma categoría y grado, que se produzca en la localidad en que estuviere destinado antes de pasar a aquella situación. Si la vacante de su categoría y grado se produjera en lugar distinto, tendrá derecho preferente sobre el excedente el empleado en activo que con la misma categoría y grado y mayor tiempo de servicio en activo en dichos grados y categorías lo solicite, pasando entonces el excedente a ocupar la vacante que resulte.

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

Art. 75. El personal femenino que contrajere matrimonio, además de la opción que le reconoce el artículo 68 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, podrá solicitar la excedencia en los términos y con las condiciones generales establecidas para el personal en general, según recoge el artículo 67 de la Reglamentación, no teniendo, en tal caso, derecho a dote alguna.

Art. 76. *Permiso por estudios o exámenes.*—La Empresa, en atención a las circunstancias de cada caso y a las necesidades del servicio, podrá conceder permisos especiales para la realización de exámenes o su preparación. Si el permiso concedido fuera inferior a diez días, la Empresa no descontará el importe del salario correspondiente. Si excediere de este tiempo y no pasará de tres meses, el permiso se entenderá concedido sin sueldo, pero con reserva de su puesto de trabajo.

## CAPITULO XIV

### Acción social

Art. 77. *Principios generales.*—La representación social desea hacer constar que la Empresa, en esta materia, ha ido siempre por delante de sus solicitudes concretas. No obstante, ambas partes manifiestan su común propósito de impulsar la acción social como un factor de integración y vinculación a la Empresa y para potenciar las posibilidades individuales en orden a la promoción social de los productores, así como de mejorar las prestaciones oficiales de seguridad.

Como norma programática se deja constancia de la aspiración de la representación social de llegar a constituir una Fundación laboral o Montepío propio que cubra todas estas necesidades. Ambas partes han considerado atentamente la posibilidad de establecer un sistema que mejore las prestaciones reglamentarias de la Mutualidad Laboral en materia de Jubilación, Invalidez, Viudedad y Orfandad, de tal suerte que los trabajadores que dediquen la mayor parte de su vida laboral al servicio de la Empresa, vieran asegurado su futuro y el de sus familiares, ante el retiro o el fallecimiento, en condiciones económicas que se aproximaran lo más posible a las alcanzadas al final de su vida activa, reajustándose sus pensiones en la misma proporción en que el coste de vida fuera modificando los haberes del personal de la plantilla en sucesivos Convenios.

Ambas partes reconocen, sin embargo, que la aplicación de este principio entraña problemas técnicos, financieros, actuariales y jurídicos que no permiten su establecimiento, y menos aún su regulación concreta en este Convenio, so pena de dilatar su aprobación en términos no deseables. A ello ha de añadirse que en la Ley de Bases de la Seguridad Social se establecen normas cuya aplicación, por el texto articulado que se promulgue, pueden incidir de modo notable en estos planes de mejoras voluntarias.

Por todo ello, se acuerda dejar a la iniciativa de la Empresa la realización de los estudios necesarios para llegar a soluciones inspiradas en los principios que quedan expuestos, que si fuera factible aplicarles durante la vigencia del presente Convenio, se discutirían con el Jurado Central previamente a su implantación.

Para tal supuesto, la representación social manifiesta desde ahora su ofrecimiento, en nombre de los productores, de contribuir éstos con las cuotas que pueden estipularse con el Jurado Central.

En aplicación de los anteriores principios, mientras no sea posible desarrollarlos en toda su amplitud, se declara consolidado el régimen actual de Acción Social, en la forma y con las mejoras que se expresan en los artículos que siguen:

Art. 78. *Jubilación.*—1. El personal podrá jubilarse voluntariamente a partir de la edad de sesenta años, en las condiciones y con los derechos establecidos por el Reglamento de la Mutualidad Laboral de Agua, Gas y Electricidad.

2. La jubilación será obligatoria para el personal que cumpla los setenta años de edad, en cuyo momento, y según el citado Reglamento, adquieren los derechos máximos.

3. La Empresa podrá imponer el retiro al personal que, cumplidos los sesenta años de edad, tenga disminuidas sus facultades físicas o intelectuales en término que, de continuar trabajando, se pusieran en peligro su salud o su productividad resultase notoriamente reducida. En tal caso, la Empresa designará al jubilado una pensión equivalente a la diferencia entre los derechos alcanzados por él en la Mutualidad Laboral y los que le podrían haber

correspondido en dicha Mutualidad de haber seguido trabajando hasta la edad máxima de retiro, sin variar de categoría y sueldo. Para ejercer esta facultad será necesario:

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

3.2. Dictamen de un Tribunal formado por el Jefe de los Servicios Médicos de Empresa, el Médico de Empresa de la localidad de destino del productor y un Especialista propuesto por aquél.

3.3. Informe del Jurado Central.

4. El productor podrá solicitar de la Dirección que se aplique lo dispuesto en el número anterior a su caso concreto, cuando la Empresa no haya hecho uso de la facultad que en el mismo se le reconoce, sujetándose la concesión a los mismos requisitos allí establecidos. En uno y otro caso, la resolución deberá recaer en el plazo de cuatro meses, contados desde la solicitud o del primer informe, respectivamente.

5. La Empresa abonará, como premio especial de vinculación, por una sola vez, una cantidad equivalente a media mensualidad del salario de Convenio por cada año de servicios efectivos o fracción de año, en los siguientes casos:

5.1. Al personal que, cualquiera que sea la edad en que se retire con carácter voluntario, tenga más de veinte años de servicios efectivos a la Empresa, referidos al momento de cumplir los sesenta años de edad.

5.2. Al personal que se retire con carácter forzoso, bien sea por cumplimiento de los setenta años de edad o bien por concurrir las circunstancias que se expresan en los números 3 ó 4 de este artículo, aunque no haya cumplido los veinte años de servicios a que se refiere el número 5.1, cuando así lo acuerde la Empresa por propia iniciativa, o a propuesta del Jurado Central, por concurrir en el empleado méritos y servicios relevantes o circunstancias de especial necesidad económica. En cualquier caso, la Empresa actuará con absoluta independencia de criterio y sin posibilidad de recurso alguno contra su decisión.

5.3. Este régimen se condiciona a la vigencia del Convenio y se mantendrá en tanto no se desarrollen los principios que se recogen en el artículo 77.

6. El personal jubilado tendrá derecho a los beneficios señalados en el artículo 25 de este Convenio.

Art. 79. *Ayuda económica en caso de fallecimiento o invalidez absoluta.*—Se establece una ayuda especial, que se percibirá por una sola vez, a favor de los familiares de los empleados de la Empresa fallecidos por enfermedad o accidente, en función de los años de servicios efectivos del causante.

1. La cuantía de la Ayuda será:

1.1. Cuando el tiempo de servicios efectivos sea inferior a cinco años, equivaldrá a un tercio del salario anual total, referido a la situación de nómina de la última mensualidad percibida, con exclusión de las horas extraordinarias y primas.

1.2. Cuando el tiempo de servicio sea superior a cinco años o inferior a diez años, la Ayuda será equivalente a dos tercios del salario anual total.

1.3. Cuando el tiempo sea superior a diez años o inferior a quince años, se abonará una anualidad completa.

1.4. Si el tiempo excediere de quince años, se considerarán casos especiales, para cada uno de los cuales el Consejo de Administración adoptará una resolución también especial, con el contenido mínimo del número 1.3 precedente.

2. Sólo tendrá derecho a este auxilio:

2.1. El cónyuge no separado legalmente, ni de hecho, con exclusión de cualquier otro familiar.

2.2. A falta de cónyuge, o no reuniendo éste los requisitos exigidos en el párrafo anterior a juicio de la Empresa, previo informe del Jurado Local, los hijos legítimos, legitimados, naturales reconocidos o los adoptivos, siempre que en este último caso lo fueran con anterioridad no inferior a dos años.

2.3. A falta de cónyuge o hijos, si las circunstancias que concurrían en cada caso así lo aconsejaban a juicio del Consejo, previo informe del Jurado Local, podrá aquél acordar que el auxilio se conceda a los padres del empleado soltero y, en defecto de ambos, a todos o algunos de los hermanos o hermanas solteros menores o impedidos para el trabajo, siempre que estos parientes, a quienes a falta de cónyuge o hijos se consideran beneficiarios, convivieran con el causante y dependieran económicamente de él.

2.4. En todo caso, la percepción de esta Ayuda entre los beneficiarios de un mismo grupo que a ella pudieran concurrir, se efectuará en la proporción establecida por el Código Civil para la sucesión ab intestato.

3. Los productores se comprometen, por su parte, a destinar el importe de una hora de trabajo para incrementar la Ayuda económica a la familia de cualquier compañero en caso de fallecimiento, en los mismos términos en que se regula la prestación de la Empresa. En consecuencia, la Empresa adelantará la

cantidad correspondiente para entregarla al familiar o familiares beneficiarios, juntamente con la parte de la Empresa, reintegrándose de este adelanto por descuento del importe de la hora en la nómina del mes siguiente a aquel en que se produzca el fallecimiento. En cualquier caso, la hora de trabajo se entenderá completa, dividiendo por 8 el jornal diario, sin distinguir entre los años de servicios prestados por el empleado fallecido.

4. Las ayudas establecidas en los números 1 y 3 anteriores serán aplicables al personal que se declare en situación de incapacidad absoluta y permanente para el trabajo.

5. El personal en situación de incapacidad absoluta y permanente que por ello cause baja a la Empresa, así como las personas que se determinan en el número 2 precedente, tendrán derecho a los beneficios reconocidos en el artículo 25 de este Convenio.

Art. 80. *Ayuda económica en caso de nupcialidad y natalidad.*—El empleado que contrajera matrimonio recibirá un obsequio en metálico de 5.000 pesetas. En caso de Natalidad de hijos el empleado percibirá un obsequio en metálico de 1.000 pesetas por hijo.

Art. 81. *Ayuda en caso de enfermedad o accidente.*—La representación social manifiesta su satisfacción por el sistema actualmente establecido por la Empresa, en aplicación del artículo 69 de la Reglamentación de Trabajo, tanto en lo que respecta al complemento de las prestaciones económicas de los Seguros Obligatorios, como a las atenciones económicas y sanitarias extraordinarias en casos especiales. No obstante, la Empresa estudiará la posibilidad de mejorar la Ayuda sanitaria complementaria y extenderla al sector familiar, aunque ello entrañe dificultades que han de ser salvadas mediante una base de experiencia. La Empresa queda, por tanto, en libertad de iniciativa para estudiar y aplicar estas posibles mejoras.

Art. 82. *Ayuda para estudios.*—Se consolida el actual sistema de Ayuda para estudios, tanto para empleados como para sus hijos. La Empresa publicará en el plazo más breve posible el Reglamento correspondiente, basado en los siguientes principios:

1. Se mantendrá como mínimo el fondo concedido el pasado año para estas atenciones.

2. Los estudios para los que se conceden estas Ayudas habrán de perseguir la obtención de un título oficial determinado o, al menos, cursarse en Centros de reconocida solvencia.

3. La adjudicación de Ayudas se hará por una Comisión Central integrada por cuatro representantes de la Empresa y cuatro Vocales designados por el Jurado Central entre sus miembros. Las solicitudes deberán ser previamente informadas, en el ámbito local, por una Comisión de dos representantes de la Empresa y dos Vocales del Jurado o dos Enlaces, en su defecto. Esta Comisión tendrá a su cargo la comprobación de documentos y datos y la ejecución de los acuerdos de la Comisión Central. Anualmente se hará la convocatoria para la concesión de las Ayudas, antes del día 1 de julio.

Art. 83. *Fondo de ahorro.*—Ambas partes acuerdan establecer un sistema para fomentar el ahorro del personal con el fin de que pueda hacer frente a necesidades extraordinarias, inspirándose en el principio de que el ahorro anual tendrá unos límites mínimos y máximos y que la Empresa hará una aportación determinada en relación con dicho ahorro.

Se designará una Comisión mixta integrada por cuatro representantes de la Empresa y cuatro Vocales del Jurado Central para redactar el Reglamento de esta Institución con la mayor rapidez posible, dándose cuenta del resultado al Consejo de Administración y al Jurado Central para su aprobación definitiva.

Cuando las necesidades del empleado, debidamente justificadas, excedan de la cantidad que tenga a su nombre en el fondo de ahorro y tenga cubierto el mínimo anual de ahorro forzoso, la Empresa podrá conceder anticipos reintegrables en tiempo que variará según la cuantía de aquéllos, no pudiendo exceder de los diez años y con un interés del 2 por 100 anual.

Art. 84. *Viviendas.*—La Empresa, en la medida de sus posibilidades, irá construyendo viviendas de tipo social en las proximidades de las factorías para cederlas en arrendamiento a sus productores que lo precisen. El contrato de arrendamiento estará vinculado al contrato de trabajo, en el sentido de que la baja voluntaria o el despido implicará la obligación de abandonar la vivienda, pero el personal que se jubile o que pase a la situación de incapacidad total o permanente, así como las viudas del personal que fallezca, tanto si este hecho se produce en situación de activo como en situación de jubilado o de incapacidad, seguirán en el uso y disfrute de la vivienda, en las mismas condiciones establecidas en su contrato o, en el caso de fallecimiento, la viuda se subrogará en los derechos y obligaciones del arrendamiento. A falta de cónyuge, corresponderá este derecho a los hijos menores o hijas solteras, mientras permanezcan en este estado o alcancen la mayoría de edad, respectivamente.

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

Art. 85. *Grupo de Empresa.*—Con el fin de fomentar la educación física, artística y cultural no sólo para los empleados, sino

también para sus familiares, se constituirá un Grupo de Empresa en cada una de las Dependencias. La Empresa, en la medida de sus posibilidades, dotará de los medios necesarios, tanto en instalaciones como en cuotas o subvenciones, a fin de que el Grupo de Empresa pueda cumplir con sus objetivos. El Grupo de Empresa se constituirá en la forma establecida por la Obra Nacional de Educación y Descanso. Su conexión con la Empresa se realizará a través de la Jefatura de Personal.

## CAPITULO XV

### Formación

Art. 86. La Empresa confeccionará un Plan de formación bajo la siguiente clasificación y las directrices contenidas en los restantes artículos de este Capítulo.

1. Formación dirigida a la elevación del nivel cultural del trabajador y a su promoción social.
2. Formación para corregir deficiencias en el nivel profesional exigible cuando se observen rendimientos inferiores a lo normal o para la adaptación a nuevos puestos de trabajo, dentro de la definición general de su categoría, cubriendo con ello lagunas en la formación inicial.
3. Formación para actividades conexas con el fin de lograr la máxima polivalencia profesional en aquellos casos en que la especialización inicial sea muy concreta y la mayor dimensión de conocimientos no perjudique la necesaria intensidad en su aplicación.
4. Formación para el ascenso dentro de la línea directa de promoción profesional.
5. Formación complementaria como consecuencia de procesos de selección psicotécnica para puestos no situados en línea directa de promoción profesional.
6. Perfeccionamiento profesional.

Art. 87. La formación a que se refiere el número 1 del artículo anterior tendrá dos aplicaciones concretas.

1. Dotar a todo el personal obrero que no lo posea del certificado de estudios primarios, como requisito indispensable para toda promoción profesional por medio de:

1.1. Cursos de alfabetización para Peones y Especialistas, estrictamente ligados con los cursos de especialización profesional de promoción a los distintos grados de Especialistas, a que se refiere el número 1 del artículo 89.

1.2. Cursos de alfabetización, perfeccionamiento cultural para el resto del personal obrero cualificado que carezca del certificado de estudios primarios.

1.3. El personal comprendido en los dos casos anteriores que, aun no teniendo el certificado de estudios primarios posea los conocimientos necesarios para obtenerlo, podrá ser examinado aprovechando las pruebas finales de los cursos mencionados, con dispensa de escolaridad.

2. Ayudas a estudios en la forma establecida en el artículo 82 del presente Convenio, con un auténtico sentido de promoción social y cultural, aun cuando no se trate de títulos o diplomas directamente relacionados con la situación profesional del trabajador en la Empresa.

Art. 88. La formación a que se refiere el número 2 del artículo 86 se realizará por el método de simultanear el adiestramiento práctico individual dirigido en el puesto de trabajo, y la formación teórica necesaria, bien a cargo ésta de instructores designados por la Empresa entre su propio personal competente para ello, bien encomendándola a Centros o Instituciones especializadas. Esta formación remediativa deberá programarse de acuerdo con los niveles de cada productor y en la forma adecuada para que con la aplicación necesaria pueda alcanzar la formación exigible para su categoría en el plazo máximo de cuatro meses. De no obtenerse los resultados necesarios se programará una nueva acción formativa, por un período máximo de dos meses, sometida a control del tribunal que se designe por la Empresa, para corregir definitivamente o dejar acreditada la ineptitud del trabajador, a los efectos prevenidos en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, previo informe del Jurado de Empresa.

Art. 89. Independientemente de otras acciones que puedan programarse de acuerdo con los números 3 y 4 del artículo 86 del presente Convenio, se realizarán con carácter necesario y urgente los siguientes cursos, previas las convocatorias oportunas.

1. Cursos de formación de especialistas de 1.ª, A y B, 2.ª y 3.ª, a los que podrán concurrir el peonaje y los actuales Especialistas en cualquiera de sus grados; los primeros, para alcanzar la categoría de especialistas en el grado que proceda, y los segundos, para ascender de grado o, en cualquier caso, adquirir la polivalencia correspondiente al ya consolidado. Deberá tenerse presente lo dispuesto en el número 1.1 del artículo 87.

2. Cursos extraordinarios de Capataces de Peones a que se refiere la disposición transitoria 2.ª número 2.1, con el fin de obtener los diplomas A y B de Especialistas de 1.ª. A este curso deberán asistir los Fontaneros, Carpinteros y Albañiles

de mantenimiento de plantas que, aun cuando tengan la categoría de profesionales de oficio, por razón de no cubrir la totalidad de su jornada con trabajos de su profesión, deben obtener el diploma A de Especialistas de 1.ª para realizar la actividad complementaria señalada en la disposición transitoria (3.B) cuando carezcan de los conocimientos necesarios para ello.

3. Cursos para Conductores de reparto, Repartidores domiciliarios y Mozos de reparto, a fin de que adquieran los conocimientos elementales necesarios para la revisión de instalaciones de uso doméstico. Los que obtengan el diploma correspondiente tendrán preferencia para pasar a la categoría de Mecánicos Visitadores, grado 2.º, con ocasión de vacante, y podrán prestar servicio como tales Mecánicos Visitadores durante las épocas de menos servicio de reparto, percibiendo la diferencia de sueldo respecto de su categoría durante el tiempo que estén adscritos a tal servicio.

4. Cursos de Conductores del grado 1.º, a fin de que adquieran los conocimientos necesarios y la capacitación debida para realizar los trabajos propios de las cisternas de transvaso para suministro a depósitos de consumo.

## CAPITULO XVI

### Seguridad

Art. 90. La Empresa y los productores manifiestan que aun conociendo el escaso número de accidentes que se producen en los centros de trabajo es motivo de preocupación constante para ambas partes el adoptar medidas para que aquéllos no ocurran.

En consecuencia y a tal fin se constituirá en el plazo de un mes a partir de la aprobación del Convenio el Comité Central de Seguridad e Higiene de la Empresa, que, además de sus obligaciones de coordinación y dirección para las que por la Ley están facultados respecto de los Comités locales, redactarán un proyecto de Reglamento de Seguridad, cuyas disposiciones obliguen en todos los centros de trabajo de la Empresa.

Asimismo y en el plazo previsto en el párrafo anterior y con el contenido que la Ley señala, se constituirán los Comités locales en aquellas dependencias que por no tener censados el número de trabajadores necesario no vienen obligadas a constituirlos.

## CAPITULO XVII

### De la representación sindical

Art. 91. 1. Aunque las funciones, atribuciones y facultades de los órganos representativos del personal (Consejeros, Jurado Central, Jurados locales, Comisiones y Enlaces sindicales) están establecidas por las disposiciones legales correspondientes y no se considera necesario ni procedente su reproducción en este Convenio, ambas partes manifiestan su firme decisión de vitalizar al máximo estas instituciones, dentro del marco legal que las regula, y sin perjuicio de las facultades que a la Dirección corresponden, así como expresan su plena confianza en que, a través de ellas, se mantendrá el clima de convivencia y mutua comprensión que las integra bajo el común denominador de la Empresa y el Sindicato como elementos coordinadores de comunes objetivos y no como escenarios de encontrados intereses.

2. Como precisiones concretas en este Convenio se pone de relieve la creación de Comisiones mixtas e intervención de los Jurados, por medio de delegados, en los siguientes aspectos:

- 2.1. Comisión mixta de interpretación del Convenio.
- 2.2. Comisiones mixtas central y locales para la adjudicación de Ayudas al Estudio y Viviendas.
- 2.3. Comisión mixta para el estudio, redacción y propuesta del Reglamento del Fondo de Ahorro.
- 2.4. Comité Central y Comités locales de Seguridad e Higiene, incluso en las Dependencias en que no sea obligatoria su constitución con arreglo al censo de personal.
- 2.5. Intervención, como miembro del Tribunal que se designe en cada caso, de un Vocal del Jurado de Empresa o Enlace sindical para calificar todos los concursos-oposición que se convoquen para la promoción del personal.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Retroactividad.*—En aplicación de lo dispuesto en el artículo cuarto del presente Convenio se determinan los conceptos salariales cuya efectividad será retroactiva al uno de enero de mil novecientos sesenta y seis.

1. Escala de salarios (art. 14).
2. Gratificación al peonaje y personal femenino de limpieza y servicios generales (art. 16).
3. Premios de antigüedad (art. 17).
4. Pagas extraordinarias (art. 18).
5. La determinación de participación en beneficios para el ejercicio 1966 se abonará teniendo presente la retroactividad de los artículos 14, 16, 17 y 18.
6. Valor del punto estabilizado (art. 24).
7. Dietas y viáticos (art. 26).



8. Diferencia del importe de las horas extraordinarias percibidas entre el valor de la hora en la tabla anterior al Convenio y el que resulte en los salarios del Convenio.

9. Diferencia de gratificación por puesto de trabajo, siempre que las establecidas en el Convenio sean superiores a las que se venían percibiendo con anterioridad.

#### Segunda. Categoría a extinguir:

1. *Capataces de Peones*.—El personal que actualmente ostente la categoría de Capataz de Peones conservará la misma, con la definición establecida en la Reglamentación Nacional de Trabajo y los haberes señalados en el artículo 14, nivel 13, del presente Convenio, como derecho ad personam a extinguir. La Empresa facilitará una convocatoria especial para que este personal pueda acreditar que está en posesión de los conocimientos exigidos en el artículo 47 del presente Convenio. Acreditados estos conocimientos serán promovidos a la categoría de Capataces definida en el artículo 13, subgrupo 3.º, categoría 1.ª, grado 2.º Los que no superen esta convocatoria extraordinaria podrán obtener los diplomas A y B de Especialistas de 1.ª acudiendo a los cursos normales que la Empresa establezca, y una vez superados serán promovidos a la categoría antes mencionada con ocasión de vacante.

2. *Mozos de reparto*.—El personal que actualmente ostente esta categoría conservará la misma, con la definición establecida en la Reglamentación Nacional de Trabajo y los haberes señalados en el artículo 14, nivel 15, del presente Convenio, como derecho ad personam a extinguir. Los Mozos de reparto que en el momento de la aprobación del Convenio estuvieran en posesión del carnet de conducir de primera (A 2 y C) podrán acudir al examen especial que a este objeto convoque la Empresa, para, una vez superado éste, ser promovidos a la categoría de Ayudantes de segunda (Repartidores domiciliarios), con la definición señalada en el artículo 13, categoría segunda, grado segundo. Los Mozos de reparto que en el momento actual no estén en posesión del carnet indicado, podrán solicitar ser examinados, con el objeto antes expresado, cuando acrediten haber adquirido el carnet de primera (A 2 y C), siendo promovidos a la categoría de Repartidores domiciliarios una vez superado aquél.

#### Tercera. Categorías a integrarse:

1. *Telefonistas y Almaceneros*.—El personal que actualmente ostente estas categorías, según la Reglamentación de Trabajo, se integrará en la categoría de Auxiliar de oficina, grado tercero. Los que tengan más de dos años de antigüedad, referidos a la fecha de aprobación del Convenio, podrán participar en el concurso-oposición extraordinario que la Empresa convoque para ascender al grado segundo de Auxiliares de oficina. Los que no superen este concurso extraordinario seguirán en el grado tercero, pudiendo concurrir, no obstante, a los sucesivos concursos normales que se convoquen. Los Almaceneros Jefes y Telefonistas Jefes sólo podrán ser designados, por libre elección de la Empresa entre los que adquieran la categoría de Auxiliar de oficina de segundo grado.

2. Los Oficiales y Auxiliares administrativos actualmente destinados en servicios de teléfonos de atención al público o en telefonos, podrán optar entre integrarse en la categoría de Auxiliar de oficina de segunda o de tercer grado, respectivamente, siguiendo en su actual puesto de trabajo mientras éste subsista, o conservar su categoría administrativa actual, pasando a ocupar puestos de oficina con ocasión de vacante.

3. Los Ayudantes técnicos sanitarios actualmente incorporados a la plantilla de la Empresa se integrarán en el grado primero de la categoría tercera, subgrupo I.

4. Los Analistas ingresados antes de la aprobación del presente Convenio se clasificarán en el grado primero, letra c), categoría primera, subgrupo II.

5. Los Capataces especialistas actuales se clasificarán en esta categoría o en la de Maestros de mantenimiento o Maestros de montaje, según corresponda el contenido de sus actuales funciones con el de las respectivas definiciones, considerando individualmente cada caso.

6. Los actuales Jefes de taller, destinados en el departamento técnico, en las divisiones de construcción, mantenimiento y seguridad exterior e instalaciones, conservarán esta categoría como derecho personal a extinguir, integrándose como Jefes de taller del tercer grado; pero en lo sucesivo estas plazas serán clasificadas en la categoría de Maestros.

7. Los Mecánicos visitantes actuales se clasificarán en el grado segundo de la categoría tercera, subgrupo III.

8. El Carpintero, Albañil y Fontanero de cada planta, que actualmente tengan reconocida la categoría de Especialistas de primera, se integrarán en la categoría de Oficiales segundos de oficio, pero deberán realizar, como actividad complementaria, los trabajos correspondientes al diploma A de Especialistas de primera, cuando el trabajo de mantenimiento de la planta, en lo que a su oficio compete, no les ocupe la totalidad de la jornada.

9. Los Carpinteros, Albañiles y Fontaneros de mantenimiento de planta que ya tengan reconocida la categoría de Oficiales primeros o segundos de su oficio, la conservarán con los haberes establecidos en el presente Convenio, pero habrán de realizar la actividad complementaria antes indicada en las mismas circunstancias que se expresan en el párrafo anterior.

10. Los peones actualmente destinados en almacenes de efectos podrán asistir a los cursos de formación de Especialistas Prácticos para adquirir el grado correspondiente, del que disfrutarán con independencia de seguir desempeñando su actual puesto de trabajo. Asimismo podrán solicitar ser examinados para pasar a la categoría de Almacenero de tercer grado.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—No obstante lo dispuesto en el artículo 4.º del presente Convenio, ambas partes acuerdan el incremento automático de los salarios establecidos en la tabla del artículo 14, en el mismo tanto por ciento señalado por el Instituto Nacional de Estadística, en que se cifre el incremento del coste de vida, referido a la media nacional, siempre que sea igual o superior al 5 por 100, con efectos del día 1 de enero de cada año. Si el Convenio se prorrogase por la tática y el tanto por ciento de cada año fuera inferior al 5 por 100, pero acumulados dos o más años excediera de dicho incremento, se aplicará el incremento automático a partir del día 1 de enero del año en que por acumulación de los anteriores se alcance o rebase dicho 5 por 100.

En ningún caso se producirá repercusión en los precios como consecuencia de lo establecido en esta disposición.

Segunda.—El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si el Ministerio de Trabajo modificase sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Deliberante deberá reunirse a reconsiderar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio, o si por el contrario la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las condiciones recíprocas que las partes pactaron.

Tercera.—Como consecuencia de las organizaciones o racionalización del trabajo que pudieran ser necesarias para alcanzar la mejora de productividad precisa, prevista en este Convenio, se acuerda que siempre que en determinada actividad resulte personal sobrante, éste a cargo de la Empresa, será capacitado para aquella actividad conexa o más indicada que aquél decida o, en su defecto, al que determine la Empresa. En ambos casos percibirá el nivel salarial que corresponda a su categoría actual o a la nueva que adquiera, a elección del interesado, según le resulte más favorable.

En el caso de que hubiera que realizar traslado de residencia se hará siempre con las indemnizaciones que correspondan y solución del problema de la vivienda a cargo de la Empresa, en la forma establecida en este Convenio.

Cuarta.—De acuerdo con lo establecido en el apartado 2.º del artículo 5.º de la Orden ministerial de 22 de julio de 1966, para la vigilancia y cumplimiento de cuanto se establece en el presente Convenio se crea una Comisión Mixta, que estará integrada por cuatro representantes nombrados por la Dirección de la Empresa y cuatro trabajadores, uno por cada grupo laboral. Todos los Vocales, tanto los nombrados por la Empresa como los que lo sean por el Jurado Central, serán necesariamente elegidos de entre los Vocales que forman parte de la Comisión Deliberadora de este Convenio.

La Comisión Mixta deberá estar constituida en el plazo de diez días a partir de la fecha de aprobación del Convenio y actuará sin invadir las atribuciones que según disposiciones legales correspondan a la jurisdicción competente.

La Comisión intervendrá únicamente en asuntos de carácter general y no en resolución de conflictos individuales, salvo que éstos tengan su origen en la interpretación de las normas convenidas. A estos efectos se reunirá por petición del Jurado Central de Empresa o por iniciativa de ésta. Sus acuerdos, como normas interpretativas del Convenio, vincularán a las dos partes.

Cuando la Comisión lo estime conveniente, a petición de una o ambas partes, por la índole o importancia de los asuntos a tratar, podrá solicitar el asesoramiento y arbitraje del Presidente Nacional del Sindicato de Agua, Gas y Electricidad.

Quinta.—Las mejoras económicas convenidas en el presente Convenio Colectivo no repercutirán en los precios del gas, cuya tarifa legalmente autorizada esté en vigor a la aprobación del mismo.

Sexta.—El salario hora profesional o individual se establecerá de acuerdo con lo señalado en la legislación vigente en la materia, teniendo en cuenta lo dispuesto en el número 4 del artículo 70 del presente Convenio.

#### DISPOSICION FINAL

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

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



## ANEXO I

## REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO PARA CONDUCTORES DE REPARTO, REPARTIDORES DOMICILIARIOS Y MOZOS DE REPARTO

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de este Convenio se determina que el personal de reparto percibirá el salario que le corresponda según el nivel que tenga asignado en el artículo 1.º.

2. Dada la dificultad de control de la jornada de estos productores se considerará que su salario se pacta por unidad de tarea, de acuerdo con el artículo 38 de la Ley de Contrato de Trabajo, según la tabla de rendimientos que a continuación se expresa.

2.1. Rendimiento mínimo.—Se fija en el reparto de 85 botellas UD-125 o su equivalente en botellas I-350 por jornada y dotación del vehículo; cuando se entregue menor número de tarjetas de pedidos que botellas se señalan para obtener el rendimiento mínimo, se entenderá cumplido el rendimiento mínimo cuando se repartan tantas botellas como tarjetas recibidas.

2.2. Rendimiento normal.—Se fija a partir de 100 botellas repartidas.

2.3. Rendimiento óptimo.—Se fija a partir de 110 botellas repartidas.

3. La dotación que alcance rendimiento óptimo, percibirá, en concepto de prima, las siguientes cantidades:

3.1. Cuando obtenga un reparto diario desde 111 hasta 120 botellas, ambas inclusive, la dotación percibirá una peseta por cada una de las botellas repartidas en la jornada.

3.2. Cuando la dotación reparta diariamente desde 121 hasta 130 botellas, ambas inclusive, percibirá dos pesetas por cada una de las botellas repartidas en la jornada.

3.3. Cuando la dotación reparta diariamente más de 130 botellas, la prima será de tres pesetas por cada una de las botellas repartidas en la jornada.

4. Como recompensa a la regularidad en el servicio de los productores a que se refiere el presente anexo, se establece un premio de 500 pesetas mensuales para cada miembro de la dotación, cuando se alcancen las 2.500 botellas repartidas dentro del mes natural.

5. A los efectos del presente anexo se entenderá como dotación del vehículo de reparto la compuesta por los productores que sirvan en el mismo cada día. Los Jefes de Transportes llevarán cuenta de las botellas repartidas por cada dotación, asignando individualmente a cada uno de sus miembros el número total de botellas repartidas por la dotación, a fin de determinar mensualmente la prima a que se refiere el número 4, aunque cambie de vehículo uno de los miembros de su dotación.

## ANEXO II

## REGIMEN ESPECIAL PARA MECANICOS VISITADORES

## 1. TRABAJO EXTRAORDINARIO

1.1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 23 de este Convenio la Empresa abonará 8 pesetas por cada revisión diaria que exceda de 30 por jornada, como compensación por trabajo extraordinario fuera de la misma, y sin perjuicio de la necesaria calidad de la revisión. Solo se computarán las revisiones efectivamente realizadas, y no las intentadas y no logradas por cualquier causa.

1.2. El personal destinado al servicio de averías exclusivamente, también podrá realizar revisiones, con la compensación indicada en el número anterior, una vez terminada su jornada sin que se le aplique la previa exigencia de 30 visitas como término indicativo de la conclusión de aquella.

1.3. Para el personal, que, por necesidades del servicio, realice simultáneamente la atención a avisos de averías y revisiones, se reducirá el término indicativo a 20 visitas por jornada, incluyendo tanto unas como otras.

## 2. LOCOMOCIÓN

2.1. Para lograr los adecuados rendimientos en las revisiones, así como para acudir con la necesaria urgencia a los avisos de averías, se considera inexcusable para los Mecánicos visitantes el uso de una motocicleta.

En atención a ello, todos los Mecánicos visitantes deberán estar en posesión de carnet de la clase adecuada al vehículo que conduzcan, considerándose como exigencia ineludible para el puesto.

2.2. El vehículo deberá ser propiedad del Mecánico visitador, que afrontará los gastos de mantenimiento, combustible, reparación y amortización con las compensaciones a que se refiere el número 2.4. Si no tuviera vehículo de su propiedad o debiera adquirir otro, por no reunir el que posea condiciones para el servicio, la Empresa concederá el anticipo necesario, a reintegrar en un máximo de 50 pagas, tanto ordinarias como extraordinarias.

2.3. El Mecánico deberá asegurar su vehículo a todo riesgo, justificándolo ante la Empresa y recibirá de ésta el 75 por 100 del importe de la prima referida a una moto de 125 c. c. Si no se realizara tal justificación, la Empresa, previo requerimiento escrito, podrá concertar el seguro a nombre del Mecánico, descontando del sueldo la totalidad del importe.

2.4. Como compensación de gastos de mantenimiento, combustible y reparación y amortización, se abonarán las siguientes cantidades:

2.4.1. Una peseta por cada revisión efectuada cuando los servicios durante la jornada hayan sido exclusivamente de revisiones. En el caso de revisiones de instalaciones industriales cada una de ellas se computará como cinco revisiones de uso doméstico.

2.4.2. Dos pesetas por cada servicio, cuando los efectuados durante la jornada hayan sido exclusivamente de atención a avisos de averías.

2.4.3. Cada servicio se abonará en la forma que respectivamente corresponda, cuando se realicen ambos dentro de la misma jornada; pero si se simultaneasen ambos en un mismo domicilio, se abonará este servicio según el baremo 2.4.2. como uno solo.

2.4.4. Las mismas cantidades se abonarán para gastos de transporte, cuando el Mecánico no pueda utilizar la moto por estar en reparación, una vez justificado el hecho.

2.5. Con independencia de lo expuesto, la Empresa acreditará en cuenta la cantidad de 0,50 pesetas por cada revisión efectuada, o de 1 peseta por cada aviso de averías atendido por cada Mecánico. De esta cantidad sólo podrá disponer el Mecánico visitador cuando tenga que adquirir un nuevo vehículo, y exclusivamente con este objeto, por haber quedado inservible el anterior, siempre que hayan transcurrido al menos cuatro años desde la fecha de compra de éste.

2.6. Si como consecuencia de no utilizar el vehículo previsto sin causa justificada, descendiera la productividad del Mecánico visitador, podrá considerarse incurso en la falta de disminución voluntaria del rendimiento habitual, señalada en la Reglamentación Nacional de Trabajo.

2.7. El personal que actualmente tenga moto propia, adquirida por anticipo de la Empresa, o use vehículo propiedad de ésta, lo seguirá utilizando en las condiciones señaladas en los números 2.3 y 2.4 hasta su total amortización, incrementándose hasta entonces la cuota de 0,50 pesetas por servicio que tenía señalada antes del Convenio con las cantidades señaladas en el número 2.5, sin perjuicio de acreditar lo prevenido en dicho número 2.5, a los efectos en el mismo dispuestos.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA

*ORDEN de 24 de junio de 1966 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 16.651, promovido por Dr. L.º Zabeletti contra resolución de este Ministerio de 17 de enero de 1964.*

Ilmo Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 16.651, interpuesto ante el Tribunal Supremo por el Doctor Licenciado Zabeletti contra resolución de este Ministerio de 17 de enero de 1964, se ha dictado con fecha 1 de abril de 1966 sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que con estimación del recurso contencioso-administrativo interpuesto por Zabeletti S.p.A., contra la resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 17 de enero de 1964, que estimó el recurso de reposición interpuesto contra el acuerdo de concesión de la marca «Bequicos», número 404.752, debemos declarar como declaramos nula dicha resolución por no conforme a derecho, sin hacer especial imposición de costas. Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.  
Madrid, 24 de junio de 1966.

LOPEZ BRAVO

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento