

1788

ORDEN de 4 de diciembre de 1974 por la que se crea la Biblioteca Pública Municipal de Lardero (Logroño).

Ilmo. Sr.: Visto el expediente incoado en virtud de petición formulada por el Ayuntamiento de Lardero (Logroño) solicitando la creación de una biblioteca pública en dicha localidad.

Visto, asimismo, el concierto formalizado por el referido Ayuntamiento y el Centro Provincial Coordinador de Bibliotecas de Logroño, en el que se establecen las condiciones que ambos contraen en cuanto se refiere al sostenimiento y funcionamiento de dicha biblioteca, teniendo en cuenta los informes favorables emitidos por el Director del mencionado Centro Provincial Coordinador de Bibliotecas y el Jefe de la Oficina Técnica del Servicio Nacional de Lectura, y de conformidad con lo establecido en el apartado c) del artículo 13 del Decreto de 4 de julio de 1952.

Este Ministerio ha acordado lo siguiente:

Primero.—Crear la Biblioteca Pública de Lardero (Logroño).  
Segundo.—Aprobar el concierto suscrito entre el Ayuntamiento de Lardero y el Centro Provincial Coordinador de Bibliotecas de Logroño.

Tercero.—Aprobar los Reglamentos de régimen interno y de préstamo de libros de la referida biblioteca.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 4 de diciembre de 1974.—P. D., el Director general del Patrimonio Artístico y Cultural, Miguel Alonso Baquer.

Ilmo. Sr. Director general del Patrimonio Artístico y Cultural.

## MINISTERIO DE TRABAJO

1789

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Butano, S. A.», y sus trabajadores.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Butano, S. A.», y sus trabajadores:

Resultando que con fecha 27 de diciembre de 1974 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del señor Presidente del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad con el que remite para su homologación el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Butano, S. A.», y sus trabajadores, que fué suscrito, previas las negociaciones correspondientes, el día 20 de diciembre de 1974 por la Comisión Deliberadora designada al efecto, acompañándose al referido escrito resumen estadístico comparativo de las variaciones salariales establecidas en el Convenio, certificación de la Empresa e informe favorable a su homologación de la mencionada Presidencia;

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que ajustándose el presente Convenio a los preceptos contenidos en la Ley y Orden antes citados, y no observándose en él violación alguna a norma de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Butano, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 20 de diciembre de 1974.

2.º Ordenar su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.º Que se comunique esta resolución a la Secretaria General de la Organización Sindical, para su notificación a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que con arreglo a lo establecido en el artículo 14-2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe contra ella recurso alguno en la vía administrativa.

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 13 de enero de 1975.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

## CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE BUTANO, S. A.

### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito de aplicación funcional.*—El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa «Butano, S. A.», dedicada a la distribución y venta de los gases de butano, propano y otros, 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 servicios 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 segundo de la Reglamentación Nacional de Trabajo de «Butano, S. A.».

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, consistiendo dicha excedencia en la reserva de puesto de trabajo y cómputo de la antigüedad en la Empresa.

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

3. El personal eventual con contrato de temporada o a plazo fijo, que se regirá por las normas contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo, las específicas que para el mismo se contengan 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, factorías y cualesquiera otras dependencias que, perteneciendo orgánica y administrativamente a la Empresa, puedan establecerse por la misma para el desarrollo de sus actividades.

Art. 4.º *Vigencia.*—La aplicación de las normas del presente Convenio Colectivo comenzará a regir el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1977, 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 de 1975. El Convenio se prorrogará por la tática 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 y 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 en 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 y psicotécnicas que para lograr aquellos fines se establezcan por la Dirección y adquirir los conocimientos no sólo de su especialidad, sino de las especialidades conexas, siguiendo el adiestramiento adecuado por los medios que a tal efecto 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 las 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 en el momento en que el peligro se produzca; por ausencia del superior que pueda dársele, el personal obrará por propia iniciativa y con la máxima diligencia según las circunstancias del caso.

CUADRO DE CLASIFICACION PROFESIONAL

Niveles	Grupo Mandos superiores	Grupo Técnicos titulados	Grupo Técnicos especializados	Grupo Administrativos	Grupo Profesionales oficios varios	Grupo Especialistas	Grupo de Subalternos
1	Jefes de División de 1. <sup>a</sup>						
2	Jefes de División de 2. <sup>a</sup>	Técnicos titulados superiores.					
3	Jefe de Servicio.	Técnico titulado superior (ingreso).					
4		Jefe técnico titulado medio.		Jefe Administración de 1. <sup>a</sup>			
5		Técnico titulado medio.	Jefe técnico especializado de 1. <sup>a</sup>	Jefe Administración de 2. <sup>a</sup>			
6		Técnico titulado medio (ingreso).	Jefe técnico especializado de 2. <sup>a</sup>	Jefe Negociado, Oficiales especializados.			
7			Jefe técnico especializado de 3. <sup>a</sup>				
8			Técnico especializado A.	Oficial 1. <sup>o</sup> , Auxiliar Oficina Jefe.			
9			Técnico especializado B.	Oficial 2. <sup>o</sup> , Auxiliar oficina 1. <sup>a</sup>	Maestros de oficios varios.		Conserje mayor.
10			Técnico especializado C.	Auxiliar, Auxiliar oficina 2. <sup>a</sup>	Oficial 1. <sup>a</sup> oficios varios.	Capataz.	Conserje y Vigilante jurado.
11						Especialista 1. <sup>a</sup> A.	
12							Guarda, Portero, Ordenanza.
13					Oficial 2. <sup>a</sup> oficios varios.	Especialista 1. <sup>a</sup> B.	
14					Oficial 3. <sup>a</sup> oficios varios.	Especialista 2. <sup>a</sup> , Mozo laboratorio y almacén.	
15						Especialista 3. <sup>a</sup> , Limpiadora-Camarera.	
16						Peones. Limpiadoras.	
17				Meritorio.			Botones (mayores de 18 años)
18					Aprendiz 4. <sup>o</sup> año.		Botones (menores de 18 años).
19					Aprendiz 1. <sup>o</sup> , 2. <sup>o</sup> y 3. <sup>o</sup> años.		

Art. 6.º La correlación de los puestos de trabajo determinados o que puedan determinarse en el Manual de Funciones de la Empresa, con las categorías establecidas en este Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, la realizará una Comisión integrada por representantes designados por la Empresa y el Jurado Central en igual número.

### CAPITULO III

#### Clasificación profesional

Art. 7.º Se establece 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.

No obstante el Cuadro de Clasificación Profesional anterior, solamente a efectos electorales se acuerda que los Técnicos especializados no se integrarán en el Grupo de Técnicos, sino en el de Personal Cualificado.

### CAPITULO IV

#### Definiciones profesionales

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

Este grupo comprende tres categorías:

- Jefe de División de 1.ª
- Jefe de División de 2.ª
- Jefe de Servicio.

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

#### Categoría 1.ª:

Técnicos titulados de grado medio (Peritos, Apareadores, Ciadados, Intendentes y Actuarios).—Son los Técnicos titulados indicados que la Empresa contrata precisamente para desempeñar funciones propias de su profesión y título oficial.

Esta categoría comprenderá dos grados:

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

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

#### Categoría 2.ª:

Técnicos titulados de grado medio (Peritos, Apareadores, Ayudantes de Ingenieros, Ingenieros técnicos y Arquitectos técnicos, Técnicos Publicitarios, Ayudantes técnicos sanitarios y Asistentes sociales).—Son los que realizan, exigiéndose para ello la posesión del correspondiente título profesional expedido o reconocido por el Estado, las funciones señaladas como propias de su profesión.

Esta categoría comprenderá tres grados:

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

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

Técnico de grado medio de ingreso, en el que se clasificará al personal comprendido en la definición general, desde su contratación como profesional hasta que la Dirección de la Empresa estime cumplido su período de integración máximo de dos años.

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

#### Categoría 1.ª:

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

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

- Jefes técnicos especializados de 1.ª
- Jefes técnicos especializados de 2.ª
- Jefes técnicos especializados de 3.ª

#### Categoría 2.ª:

Técnicos especializados.—Se clasificará en esta categoría el personal que, sin ejercer mando, realice trabajos que respondan a las exigencias de la definición general en alguna de las especialidades técnicas de Mantenimiento y Montaje de elementos de Producción e Instalaciones (electricidad, mecánica, neumática, fontanería, soldadura), Laboratorio, Oficina Técnica, Transporte o manipulación de Gas, Asistencia Técnica y otras.

Existirán los siguientes grados:

- Técnicos especializados A.
- Técnicos especializados B.
- Técnicos especializados C.

Art. 11. *Administrativos.*—Son los empleados que realizan funciones comerciales, de oficina, contables u otras análogas, ya sea dentro de la Organización Central de la Empresa o en sus Dependencias y ramificaciones diversas.

#### Categoría 1.ª:

Jefes administrativos.—Son los empleados que, dentro de la definición general del grupo, ejercen de modo permanente mando y supervisión sobre otro personal administrativo, Auxiliares de oficina o, incluso, sobre otros Jefes de inferior nivel, o funciones a las que la orgánica de la Empresa confiera tal rango.

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

Jefes de Administración de 1.ª.—Son los Jefes administrativos que tienen a su cargo Secciones o funciones que en la orgánica de la Empresa estén calificados como de 1.ª.

Jefes de Administración de 2.ª.—Son los Jefes administrativos que tienen a su cargo Secciones o funciones que en la orgánica de la Empresa están calificados como de 2.ª.

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 2.ª:

Oficiales administrativos.—Son los empleados que, a las órdenes de sus respectivos superiores, pueden ejecutar trabajos comerciales, de oficina contables u otros análogos de máxima responsabilidad, con capacidad suficiente para resolver, por propia iniciativa, las dificultades que surjan en el desempeño de sus funciones.

Existirán tres grados:

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

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

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

#### Categoría 3.ª:

Auxiliares administrativos.—Son los empleados que, a las órdenes de sus superiores o colaborando con los Oficiales, realizan los trabajos burocráticos que se les encomienden con la capacidad y eficiencia necesaria.

#### Categoría 4.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 centralitas telefónicas para la comunicación de las dependencias de la Empresa entre sí y con el exterior, o la recepción de pedidos de cargas de gas, reclamaciones y avisos de averías en los centros telefónicos establecidos al efecto.

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

Perforistas.—Son los que, a partir de los documentos bases,

preparan, perforan y verifican los correspondientes documentos de entrada al ordenador.

**Auxiliares Jefes.**—Son los que, estando en posesión de alguno de los conocimientos señalados en las definiciones anteriores, ocupan puestos a los que la Comisión Calificadora del Manual de Funciones haya asignado esta categoría.

**Auxiliares de primera.**—Son los que, reuniendo 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.

**Auxiliares de segunda.**—Está constituido por el personal de nuevo ingreso, contratado para desempeñar las funciones que se señalan en las definiciones generales de esta categoría y tienen los conocimientos que en las mismas se exigen.

#### Categoría 5.ª:

**Meritorios.**—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 podrán prescindirse de los servicios del Meritorio, sin que por ello tenga derecho éste a exigir indemnización alguna.

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

#### Categoría 1.ª:

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

#### Categoría 2.ª:

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

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

#### Categoría 3.ª:

a) **Porteros.**—Son aquellos que al frente de una portería tienen encomendadas funciones de vigilancia, así como de información al público.

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

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

#### Categoría 4.ª:

**Botones.**—Son los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinte encargados de transmitir cuantos mensajes, recados o 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 facilitará a estos productores los medios para que puedan adquirir 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: Profesionales de oficios varios, especialistas y peonaje.

#### SUBGRUPO I

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

#### Categoría 1.ª:

**Maestros.**—Son los que procediendo de Oficial primero de alguno de los oficios clásicos, y sin perjuicio de realizar los trabajos que constituyen su especialidad, han adquirido un

conocimiento completo de todas las especialidades básicas que integran una rama profesional y están capacitados para la acertada distribución del trabajo entre los operarios que puedan estar a sus órdenes.

#### Categoría 2.ª:

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

Existirán dos grados:

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

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

#### Categoría 3.ª:

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

#### Categoría 4.ª:

**Aprendices.**—Son los obreros mayores de catorce años que se ejercitan en la práctica de un oficio determinado.

Existirán dos grados, el primero correspondiente al último aprendizaje y comprendiendo el segundo a los tres primeros cursos.

#### SUBGRUPO II

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

#### Categoría 1.ª:

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

En las plantas que tengan mecanizada la carga, descarga y movimiento de botellas, los Capataces podrán ocupar, además, cualquier puesto de Especialistas de 1.ª A) si no fuera necesario su empleo como mandos intermedios.

#### Categoría 2.ª:

**Especialistas prácticos.**—Son los que, de acuerdo con la definición general, han adquirido mediante la formación y adiestramiento facilitado por la Empresa, los conocimientos teórico-prácticos en las técnicas de manipulación que se señalan para cada grado.

Las técnicas de manipulación, cuyos conocimientos se exijan para cada grado, serán aplicadas indistintamente por todos los productores que estén facultados para desarrollarlas.

Los Especialistas de 1.ª A) podrán realizar las funciones correspondientes a todas las técnicas de los grados inferiores, además de las correspondientes a su diploma, e incluso los trabajos propios de peonaje, cuando no existieran peones ni especialistas de grado inferior.

Los Especialistas de 1.ª B) podrán realizar las funciones correspondientes a todas las técnicas, excepto las determinadas para el grado de 1.ª A). También podrán realizar trabajos de peonaje cuando no existan Peones o Especialistas de grado inferior.

Los Especialistas de grado 2.º podrán realizar todas las técnicas de su grado y del tercero, así como trabajos de peonaje, indistintamente.

Los Especialistas de grado 3.º podrán realizar todas las técnicas de su grado, así como trabajos de peonaje, indistintamente.

Cuando las necesidades de la producción lo permitan se procurará hacer rotación de puestos, a fin de mantener el adiestramiento polivalente en todos los cometidos de Especialistas prácticos encomendados específicamente al grado que ostenten.

Existirán cuatro grados, según la acumulación de especialidades, cuyo conocimiento se haya acreditado para la obtención del correspondiente diploma.

#### Especialistas de 1.ª A:

1.º Compresores y bombas.  
2.º Tanques fijos (manipulación de válvulas, purgas, lecturas, etc.).

- 3.º Carga y descarga de gas a granel (barcos, trenes, cisternas) maniobra de vagones y vaciado de botellas.
- 4.º Engrase de planta.

**Especialistas de 1.ª B:**

- 1.º Llenado de botellas de todos los tipos.
- 2.º Pintura de botellas en cabina.
- 3.º Comprobación y distribución de jaulas y botellas.
- 4.º Prueba hidráulica de presión.
- 5.º Apretar y cambiar válvulas.

Se asimilarán a este grado de Especialistas prácticos los productores que presten sus servicios en revisión de vagones y material ferroviario, sustitución o reparación de piezas simples de este material, así como su engrase.

**Especialistas de 2.ª:**

- 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 Jaboneo de planta.

**Especialistas de 3.ª:**

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

**Categoría 3.ª:**

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

**SUBGRUPO III**

**Peonaje:**

**Categoría 1.ª:**

Peones.—Son los que realizan cualquier clase de trabajo manual que se les encomiende en factorías, almacenes, talleres u otros centros de trabajo y, en particular, el de carga y descarga, movimiento y acondicionamiento de botellas.

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 serían 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.

Existirán dos grados:

Limpiadoras-camareras, cuando además de los cometidos que se recogen en la definición general, tengan a su cargo la confección y reparto de bocadillos y bebidas para el personal de la dependencia, sin que para ello exista ni se requiera un nivel de profesional de oficio para estas funciones.

Limpiadoras, en los demás casos.

**CAPÍTULO V**

**Retribución**

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

Nivel	Categoría	Sueldo mensual	Sueldo diario
1	Jefes de División de 1.ª	43.847	
2	Jefes de División de 2.ª	39.238	
3	Técnicos titulados superiores.	34.068	
4	Jefes de Servicio		
5	Técnicos titulados superiores de ingreso.	26.933	
6	Jefes técnicos titulados de grado medio	23.879	
7	Jefes de Administración de 1.ª		
8	Jefes técnicos especializados de primera	20.862	
9	Jefes de Administración de 2.ª		
10	Técnicos titulados grado medio.		
11	Técnicos titulados de grado medio de ingreso		
12	Jefes de Negociado.		
13	Oficiales especializados.		
14	Jefes técnicos especializados de segunda.		

Nivel	Categoría	Sueldo mensual	Sueldo diario
7	Jefes técnicos especializados de tercera	19.561	
8	Oficiales 1.ª administrativos	18.475	
9	Auxiliares de oficina Jefes. Técnicos especializados A.	16.744	
10	Oficiales 2.ª administrativos	15.223	
11	Auxiliares de oficina de 1.ª		
12	Técnicos especializados B. Conserje mayor.		
13	Maestro de oficios varios.		
14	Auxiliares administrativos		
15	Auxiliares de oficina de 2.ª		
16	Técnicos especializados C. Conserjes.		
17	Vigilantes jurados.		
18	Oficiales 1.ª de oficios varios		506
19	Capataces.		
20	Especialistas de 1.ª A	14.574	492
21	Guardas, Porteros y Ordenanzas.		
22	Oficiales 2.ª de oficios varios		450
23	Especialistas de 1.ª B.		
24	Oficiales 3.ª de oficios varios		433
25	Especialistas de 2.ª		
26	Mozos de Laboratorio y Almacén.		
27	Especialistas de 3.ª		424
28	Limpiadoras-Camareras.		
29	Peones		377
30	Personal de limpieza y servicios generales.		
31	Botones mayores de 18 años	8.116	
32	Botones menores de 18 años	6.986	
33	Aprendices de cuarto año		236
34	Aprendices de primero, segundo y tercer año		223

Art. 15. 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 sueldos devengados en el momento de la solicitud.

Art. 16. Premios de antigüedad.—Se sustituye el sistema anterior, en el que sólo existían trienios, por otro en el que coexistan quinquenios y trienios, cuyo valor será de 2.000 pesetas y 1.000 pesetas, respectivamente. El procedimiento de aplicación será el siguiente:

A los tres años de antigüedad, se acreditará un trienio.

A los cinco años de antigüedad, se acreditará un quinquenio (eliminándose el trienio).

A los ocho años de antigüedad, se acreditará un quinquenio y un trienio.

A los diez años de antigüedad, se acreditarán dos quinquenios (eliminándose el trienio).

A los trece años de antigüedad, se acreditarán dos quinquenios y un trienio.

Y así sucesivamente.

A los mismos efectos, se computará el tiempo que los Meritorios, Aprendices, Aspirantes y Botones hayan permanecido en estas categorías laborales, siempre que lleguen a integrarse en la Empresa con carácter definitivo y sin solución de continuidad en las categorías superiores correspondientes.

Art. 17. Pagos extraordinarios.—Se mantienen las cuatro ya establecidas.

Además, a partir de 1 de enero de 1976, se establecen dos pagos extraordinarios más anuales, integradas por las mismas partidas que las existentes, que se harán efectivas al personal en el mes de enero de cada año.

Art. 18. Participación en beneficios.—En sustitución del sistema anteriormente establecido, se pacta para el presente Convenio que la participación en beneficios del personal quedará establecida, cualquiera que sean los resultados de la Empresa, en forma invariable, por el 10 por 100 sobre los emolumentos anuales. A estos efectos se entenderán por tales: Sueldo o salario, pagos extraordinarios (seis), premio de antigüedad, gratificación por puesto de trabajo, indemnizaciones de la Seguridad Social por I. L. T., así como las ayudas complementarias de sueldo, en su caso, que graciamente se hubieran concedido por la Empresa en las situaciones de baja por accidente laboral.

Por la renuncia del anterior sistema que lleva aparejado el presente pacto, con carácter definitivo, se establecen las dos pagas extraordinarias a que hace referencia el artículo anterior, que a partir de este pacto quedan totalmente desvinculadas del concepto de participación en beneficios.

Art. 19.—*Plus de trabajos nocturnos.*—Se mantiene el régimen actual.

Art. 20. *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. 21. *Suministro de gas a precio reducido para el personal.*—La Empresa suministrará butano-propano y otros gases distribuidos por la Empresa a todos los trabajadores de su plantilla que sean usuarios en el momento actual o en el futuro, debiendo éstos abonar el 20 por 100 del precio fijado para el mercado.

Para su ejercicio será necesario que el trabajador lo solicite por escrito, justificando ser titular del contrato de suministro e indicando el número de personas que componen su familia, la superficie de su vivienda y relación de los aparatos de consumo.

La Empresa, a la vista de la solicitud, entregará al empleado un talonario de vales que ampare el número total de kilos que según el baremo anexo a este Convenio le corresponda.

ANEXO

BAREMO PARA SUMINISTROS DE GAS A PRECIO REDUCIDO

1. PARA APARATOS DE CONSUMO

Unidad: Kilos

Número familiares incluyendo al titular	Calentadores			
	Cocina	De 5 litros	De 10 litros	Lavadora
Hasta 2 .....	113	225	275	25
De 3 hasta 4 .....	150	225	275	25
De 3 hasta 5 .....	175	238	300	37
De 6 hasta 7 .....	200	263	325	50
De 8 en adelante .....	250	313	388	80

2. PARA USOS DE CALEFACCION

2.1. *Instalación de calefacción*

Unidad: Kilos

Número de habitaciones	Zonas «A» y «B»	Zona «C»	Zona «D»	Zona «E»
Hasta 4 .....	1.550	1.225	800	435
Hasta 5 .....	1.850	1.470	950	525
Hasta 6 .....	2.150	1.700	1.120	600
Desde 7 en adelante .....	2.450	1.950	1.275	690

2.2. *Estufas*

Unidad: Kilos

Número de estufas	Zonas «A» y «B»	Zonas «C» y «D»	Zona «E»
1 .....	525	375	225
2 .....	725	520	240
3 .....	750	535	—

Nota.—A quienes tengan calefacción y además utilicen estufas, se les concederá un 15 por 100 de lo que señala el baremo.

DETERMINACION DE ZONAS

Zona «A»

Avila.  
Burgos.  
León (1).

Zona «B»

Cuenca.  
Lugo.  
Palencia.  
Pamplona.  
Salamanca.  
Segovia.  
Soria (1).  
Teruel.  
Valladolid.  
Vitoria.  
Zamora.

Zona «C»

Albacete.  
Cáceres.  
Ciudad Real.  
Granada.  
Huesca.  
Lérida.  
Logroño.  
Madrid (1).  
Oviedo.  
Toledo.  
Zaragoza.

Zona «D»

Barcelona.  
Bilbao.  
Córdoba.  
Gerona.  
Jaén.  
La Coruña.  
Orense.  
Pontevedra.  
San Sebastián.  
Santander.  
Tarragona.

Zona «E»

El resto.

Art. 22. *Diets 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. El personal se clasifica, a estos efectos, en los siguientes grupos:

- Grupo 1.º Categorías comprendidas entre los niveles 1 al 3, ambos inclusive,
- Grupo 2.º Categorías comprendidas entre los niveles salariales 4 al 6, ambos inclusive.
- Grupo 3.º Categorías comprendidas entre los niveles salariales 7 a 11, ambos inclusive.
- Grupo 4.º El resto de las categorías, a partir del nivel 12, inclusive.

2. La dieta asignada a cada grupo es la siguiente:

- Grupo 1.º 1.270 pesetas.
- Grupo 2.º 1.058 pesetas.
- Grupo 3.º 849 pesetas.
- Grupo 4.º 706 pesetas.

Cuando la comisión de servicio tenga una duración máxima de quince días, las dietas señaladas en el párrafo anterior vendrán incrementadas en un 10 por 100. Entre el 16 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 entenderá como duración del viaje, en comisión de servicio, el tiempo que medie entre la salida del lugar de destino del empleado y su regreso al mismo. Cuando el productor que realice el viaje o comisión lo efectúe a diferentes localidades, sin regresar desde cada una de ellas a su centro de trabajo, liquidará el importe de sus dietas con los incrementos o deducciones correspondientes, teniendo en cuenta el número de días que permaneció en cada localidad.

Cuando la duración del viaje o comisión, siendo inferior a doce horas, rebase las ocho horas desde que se inició la jornada normal de trabajo, dará derecho al trabajador a percibir media dieta. Se liquidará una dieta cuando no rebasando las doce horas, contadas desde la salida del puesto de trabajo, el regreso se realice al día siguiente del de la salida. Si la duración del viaje, contada desde la iniciación del mismo, fuese superior a doce horas, dará derecho al trabajador a percibir una dieta, excepto cuando la fecha de salida y la de regreso correspondan a dos días consecutivos, en cuyo caso tendrán derecho a la percepción de dos dietas. En los demás supuestos, se contarán tantas dietas como fechas dure la comisión.

No obstante, cuando el viaje o comisión se realice por un grupo de empleados para asistencia a reuniones o actividades especiales, la dieta correspondiente a todos los miembros del grupo será igual a la asignada al empleado de mayor categoría que forme parte del mismo.

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.

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

- a) Viajes en ferrocarril:
  - Grupo 1.º y 2.º Coche cama.
  - Grupo 3.º Primera clase.
  - Grupo 4.º Segunda clase.

El personal de los grupos 3.º y 4.º, cuando viajen de noche, podrán hacerlo también en literas.

- b) Viajes en avión:
  - Grupos 1.º y 2.º Clase primera.
  - Grupo 3.º Clase turista.
  - Grupo 4.º Previa autorización expresa, clase turista.

(1) Localidades tomadas como base para esta clasificación.

- c) Viajes en buque:
  - Grupos 1.º y 2.º Clase preferente.
  - Grupo 3.º Clase primera.
  - Grupo 4.º Clase segunda o, en su defecto, clase furista.

Art. 23. *Gratificaciones por puesto de trabajo.*—En aplicación de lo dispuesto en el artículo 15 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, en relación con el artículo 59 del presente Convenio, se establecen las siguientes gratificaciones por puesto de trabajo, que se entenderán líquidas y por cada paga:

	Niveles			
	1-2-3	4	5	6
1. Mandos superiores .....	4.000	—	—	—
Técnicos titulados Superiores ...	4.000	—	—	—
Peritos .....	—	4.000	3.000	2.000
Jefes de Personal .....	—	4.000	—	—
Jefes de Transportes .....	—	4.000	—	—
Jefes de Estudios Comerciales .....	—	4.000	—	—
Jefes de Ventas de Area .....	—	—	3.000	—
Jefes de Control Administrativo .....	—	—	3.000	—
Agentes de Ventas .....	—	—	3.000	2.200
2. Gratificaciones por quebranto de moneda a los Cajeros:				
2.1. De Central .....	3.000	—	—	—
2.2. De Delegaciones .....	2.500	—	—	—
2.3. De Factorías .....	2.000	—	—	—
2.4. Ayudantes de Central .....	1.500	—	—	—

Art. 24. *Premios de Vinculación a la Empresa.*—En aplicación del artículo 74 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, se establece que el premio de Vinculación se abonará en la cuantía de 26.000 pesetas líquidas a todo trabajador que acredite sus servicios efectivos en la Empresa durante un periodo de diez años y de 5.000 pesetas líquidas cuando acredite quince años de servicios efectivos en la misma.

CAPÍTULO VI

Plantillas y escalafones

Art. 25. Considerando las estipulaciones contenidas en el presente pacto para los ascensos e integración de categorías de los Oficiales segundo y Auxiliares administrativos y de los Oficiales segundo y Ayudantes de Oficio, que constituyen una mejora respecto al régimen de ascensos que para este personal se establece en la Reglamentación Nacional de Trabajo, no serán de aplicación los turnos de ascenso ni los porcentajes establecidos en la citada Reglamentación.

Art. 26. En atención a las dificultades prácticas que entrañan la confección e impresión de los escalafones y listas a que se refiere el artículo 30 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, ambas partes acuerdan ampliar el plazo señalado por el citado artículo hasta el 1 de abril de cada año. Asimismo, el plazo para formular reclamaciones se fija en veinte días, a partir del momento en que se hagan públicos dichos escalafones o listas en los tabloneros de anuncios de cada Dependencia.

CAPÍTULO VII

Ingreso

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

- a) Todos los grados de mandos superiores.
- b) Los grados de ingreso de Técnicos titulados superiores y medios.
- c) Los grados B y C de Técnicos Especializados.
- d) El grado de Auxiliar administrativo, Auxiliar de oficina de segunda, Ayudante de oficio, Peón, Limpiadora, Botones y Meritorios.

Art. 28. No obstante, dada la actual situación de la plantilla y la evolución de la tecnología y organización de la Empresa, ésta podrá amortizar las vacantes que se produzcan en cualquier Dependencia, por baja, excedencia, traslados o ascensos. Por idéntica razón las vacantes cuya amortización no sea posible, así como los puestos de nueva creación, se cubrirán mediante la promoción o el traslado del personal ya perteneciente a la Empresa, con carácter preferente en todo caso, antes de acudir a la contratación de productores de nuevo ingreso, siempre que reúnan los requisitos necesarios de aptitud, conocimientos y experiencia exigibles en cada caso, de acuerdo con las siguientes normas:

a) Por tratarse de personal de excepcional nivel y confianza, la Empresa decidirá con plena independencia de criterio cuando las plazas a cubrir sean de mandos superiores. No obstante, los puestos de trabajo, cuya categoría sea uno de los grados de este grupo, deberán ser cubiertos con preferencia por personal de la Empresa, pudiendo ésta sustituir la exigencia de titulación, cuando oficialmente no sea necesaria, prevista en el Manual de Funciones, por la aptitud y experiencia suficientes para desempeñarlos.

b) Respecto de los Técnicos titulados superiores, por idénticos motivos que el caso anterior, la Empresa decidirá con plena independencia de criterio.

c) Las plazas de Técnicos titulados de grado medio de ingreso se anunciarán en convocatoria interna previa, para cubrir las por selección psicotécnica entre el personal que se encuentre en posesión del título correspondiente sin ejercer tal función en la Empresa.

d) Las plazas de Técnicos especializados B y C se anunciarán en convocatoria interna, a la que podrán concurrir los profesionales de oficio en cualquier grado, los Especialistas de 1.º A y los Subalternos, para realizar los correspondientes cursos de formación previa selección psicotécnica.

Los Oficiales 1.º de oficio de las especialidades de Electricidad, Montaje, Neumática, Fontanería, Soldadura y Mecánicos de Planta, con seis años de antigüedad en la categoría, se integrarán automáticamente en la de Técnicos especializados B.

e) Las plazas de Auxiliares administrativos y Auxiliares de oficina se anunciarán en convocatoria interna, para cubrir las por concurso-oposición entre el personal que, cualquiera que sea su procedencia, acredite un nivel cultural equivalente al Bachillerato Elemental o al de Perito Mercantil, 300 pulsaciones netas en máquina de escribir y superar una prueba psicotécnica previa.

f) Las plazas de Ayudantes de oficio se cubrirán preferentemente por los Aprendices becados por la Empresa o formados en sus escuelas propias, en su caso.

Art. 29. Si no existiera personal apto para cubrir las vacantes y fuera necesario acudir a la contratación de personal de nuevo ingreso, tendrán derecho a concurrir a las pruebas que se establezcan, para la selección de éstos, las esposas, los hijos, huérfanos, viudas o hermanos de productores de la Empresa, que tuvieran presentada su solicitud de ingreso con anterioridad al momento en que se produzca el llamamiento a dicho personal ajeno, a cuyo efecto se dispondrá la formación de una cartera de solicitudes en quienes concurre la circunstancia de parentesco antes citada, que aspiren a cubrir determinados puestos.

La existencia en cartera de estas solicitudes preferentes hará necesaria la realización de exámenes para ingreso, al que concurrirán todos los aspirantes, preferentes o no, sometidos a idénticos ejercicios y pruebas. Los aspirantes que sean familiares de productores tendrán una bonificación de un punto sobre el resultado que obtengan (de cero a diez), siempre que hayan merecido la calificación de aprobado (cinco puntos). El personal seleccionado para el ingreso será el que mejor puntuación final haya obtenido, incluyendo las bonificaciones en su caso. De cualquier modo no existirán aprobados sin plaza, calificándose tan sólo al mínimo necesario para cubrir las convocadas.

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

- a) Las de Ordenanzas con los Botones, siempre que hubieran cumplido los veinte años.
- b) Las de Vigilantes jurados o Guardas y Porteros, procurando reservar estas plazas para aquellos cuya capacidad para 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 estas vacantes.
- c) Las de Conserje mayor, entre el personal con categoría de Conserje o Vigilante jurado que, a juicio de la Empresa, reúna las condiciones de mando y confianza precisas.

CAPÍTULO VIII

Ascensos

Art. 31. La promoción a cualquiera de los grados del Grupo de Mandos Superiores es facultad discrecional de la Dirección de la Empresa, que ejercerá con total independencia de criterio.

Art. 32. Las plazas correspondientes a Jefes técnicos titulados de grado medio se cubrirán por libre elección de la Empresa entre los Técnicos titulados de grado medio que hayan superado la fase de integración.

Art. 33. Las plazas de Jefes técnicos especializados, en sus tres grados, se cubrirán por libre elección de la Empresa entre los Técnicos especializados que hayan superado el curso de Mandos Intermedios que al efecto se programe por la Empresa.

Art. 34. La promoción a los distintos grados de Técnicos especializados, dentro de sus respectivas especialidades, se realizará por la asistencia, y declaración final de aptitud, en los cursos selectivos de formación correspondientes.

Art. 35. La promoción a los distintos grados de Jefes administrativos, desde cualquiera de los respectivamente inferiores, se efectuará por libre elección de la Dirección de la Empresa.

Art. 36. La promoción a la categoría de Jefe administrativo desde la de Oficial especializado, se realizará por libre elección de la Dirección de la Empresa entre los mismos.

Art. 37. La promoción a la categoría de Jefe administrativo, desde la de Oficial primero, se efectuará por libre elección de la Dirección entre los Oficiales primeros que hayan superado el curso selectivo para la formación de Mandos Intermedios que al efecto se programe por la Empresa.

Art. 38. Las plazas de Oficiales especializados se cubrirán

por el personal de la Empresa que supere los cursos selectivos de especialización, de acuerdo con las necesidades de este tipo de personal que se requieran según el Manual de Funciones y plantillas de la Empresa.

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

Art. 39. Los ascensos al grado de Auxiliares de oficina-Jefe, se realizarán por libre elección de la Empresa entre los del grado inmediato inferior. La promoción del grado de Auxiliar de oficina de segunda a primera, se realizará por el cumplimiento de un período de integración por experiencia de dos años en el grado inferior.

Art. 40. El ascenso a Maestro de oficio, se realizará por libre designación de la Empresa entre el personal que ostente la categoría de Oficial primero de oficio que esté en posesión del título de Maestro Industrial de la rama correspondiente. En todo caso promocionarán a esta categoría los Oficiales primeros que acrediten una antigüedad de seis años como Oficial primero de oficio, excepto los comprendidos en el párrafo segundo del apartado d) del artículo 28.

Art. 41. Los Oficiales de oficio, en cada uno de sus grados, ascenderán al inmediato superior por cumplimiento de un período de integración por experiencia que se señala en sus respectivas definiciones profesionales. Estos períodos podrán reducirse a dos años dentro de cada grado para el personal que acredite haber realizado los estudios de aprendizaje de su especialidad en una Escuela Oficial, con reconocimiento por la misma de la categoría de Oficial tercero o Ayudante. Si la categoría reconocida por la Escuela Oficial fuera superior, la clasificación en el grado correspondiente se producirá automáticamente, con efectos de la fecha en que se recibiera la documentación acreditativa en el Departamento de Personal.

Art. 42. Los aprendices que superen el cuarto curso tendrán derecho preferente a cubrir las vacantes que se produzcan de Ayudantes de oficios varios.

Art. 43. 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 señalados para cada grado en el artículo correspondiente.

Art. 44. En el mes de enero de cada año, la Empresa publicará un programa-calendario de los cursos de formación a realizar, respecto de todas aquellas categorías y grados para los que sea preceptiva la superación de tales cursos para el ascenso, según se establece en los artículos anteriores. El programa-calendario determinará para cada curso la definición de sus objetivos, fecha de iniciación y número de plazas, personal que puede concurrir, pruebas previas de selección en caso de que el curso deba hacerse con plazas limitadas, programa de materias, profesorado y Tribunal que juzgarán las pruebas finales, del que necesariamente formará parte un representante sindical designado por el Jurado central entre los Vocales jurados o Enlaces con categoría igual o superior a las que se trate de proveer por medio del curso.

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

Art. 45. Se establece el principio de comunicación flexible entre los distintos grupos profesionales, de tal modo que, previos los cursos y pruebas de selección o de conocimiento que se estimen oportunos en cada caso, o por libre decisión de la Dirección, pueda promocionarse, no sólo en la línea vertical de cada grupo profesional, sino también en la línea diagonal que el cambio de grupos supone.

CAPITULO IX

Período de prueba

Art. 46. Se establece un período de prueba cuya duración máxima será:

	Meses
Para mandos superiores y personal técnico .....	6
Para el personal administrativo con categoría superior a Oficial primero o cuando sin cambiar de categoría 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, la Empresa podrá interrumpir el período de prueba, procediendo ésta al

despido del trabajador o a reintegrarle a su categoría y grado y lugar de procedencia, si formaba ya parte de la plantilla, sin necesidad de preaviso y siendo a cargo de la misma los gastos que por este motivo se ocasionen. Si la interrupción del período de prueba fuera por iniciativa del trabajador, conservará éste los mismos derechos, salvo que la Empresa no vendrá obligada a realizar indemnización alguna.

CAPITULO X

Traslados

Art. 47. 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 le origine.

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

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

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

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

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 pudiendo 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. 48. Cuando como consecuencia de un concurso debidamente convocado y de haber ganado plaza en el mismo, un trabajador deba ser trasladado de destino, se considerará el traslado como convenido y en los términos que se reflejan en la convocatoria, pero, en cualquier caso, si no se hiciera expresa determinación de las localidades en que se sitúan las plazas sometidas a concurso, el personal 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 necesidad de la Empresa, surgida con posterioridad a la publicación de aquélla, así como cuando el traslado sea resultado de un ascenso por antigüedad.

Art. 49. 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 47 para los trasladados 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 47, pero en orden inverso al tiempo que el personal de la categoría correspondiente lleve destinado en la localidad.

Art. 50. Cumplido el trámite anterior, la Empresa podrá amortizar las vacantes de los traslados, pero los que lo hubieran sido sin solicitud propia, según el régimen establecido en el artículo anterior, conservarán el derecho a reintegrarse al puesto de procedencia con los mismos beneficios de traslado forzoso durante los dos años siguientes si se aumentara de nuevo la plantilla de personal de su categoría y grado, siempre que entre tanto no hubiera sido promovido a otra. 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 traslado forzoso tendrá preferencia para el regreso con carácter voluntario, según el mismo orden indicado.

Art. 51. 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 una localidad distinta de aquélla a que fué contratado 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 y 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. 52. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma categoría y grado podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos a reserva de lo que la 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. 53. La jornada de trabajo será continuada de siete horas y quince minutos durante todos los días laborables del año. No tendrán la consideración de laborables los sábados comprendidos entre el 1 de abril y el 31 de octubre.

Art. 54. Ambas partes convienen, en atención a este tipo de jornada especial y para lograr la máxima productividad, establecer las siguientes reglas de aplicación:

1. La jornada se empezará a contar desde el momento en que el personal esté situado en su puesto de trabajo y terminará cuando hayan transcurrido siete horas de trabajo efectivo, eliminándose del cómputo de la jornada todos los tiempos muertos para transportes, 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. 55. Para el personal destinado en las oficinas centrales, la Empresa fijará turnos de guardia, abonando las percepciones salariales a que hubiere lugar, comprometiéndose el personal por su parte a realizar los turnos de guardia a que sea convalidado.

El personal de Agencias disfrutará del mismo régimen de jornada continuada, realizando la misma en el turno que se establezca por la Empresa en atención a los servicios que se prestan en las citadas Agencias.

Art. 56. Los Vigilantes jurados o Guardas y Porteros tendrán una jornada de cuarenta y ocho horas semanales para permitir la vigilancia continuada de las instalaciones. En atención a ello, percibirán una compensación equivalente al importe de las horas suplementarias que realicen sobre cuarenta y dos a la semana.

El cálculo de este importe vendrá fijado por el resultado de dividir su salario diario entre ocho, incrementado en un 25 por 100 y multiplicado por el número de horas suplementarias realizadas.

Art. 57. 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 de 250 pesetas.

Art. 58. La jornada de Conductores de 1.º y 2.º grados y Ayudantes de 1.º grado se regirá por las mismas normas señaladas en el artículo anterior, pero en atención a la naturaleza de la producción, y con el fin de evitar en lo posible tiempos muertos y retener al personal en el lugar de trabajo, tan sólo 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 aquélla que se señale para iniciar la nueva jornada, exponiendo la causa que motiva tal variación. 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 de 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 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 responsables del servicio 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. 59. 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 1.500 pesetas mensuales.

Art. 60. El personal que se relaciona en este artículo percibirá como compensación de su trabajo extraordinario, en jornada irregular, las gratificaciones que se indican en todas las pagas:

	Pesetas
Conductor de turismo afecto al servicio del Presidente y Director Gerente .....	4.000
Conductores de turismo y Conductores de furgoneta destinados a los servicios auxiliares de la dependencia .....	3.500
Conserjes mayores y Conserjes central .....	3.500
Ordenanzas en central .....	2.750
Motoristas .....	2.000

Art. 61. 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 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.

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. 62. 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, comprometiéndose el mismo a aumentar la productividad en un 10 por 100 anual. Unidos de este común propósito, ambas partes manifiestan su firme decisión de tratar de evitar las horas extraordinarias, obligándose a reducirlas en un 30 por 100 anual, mejorando los rendimientos en lo necesario para conseguir esta finalidad.

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 XII

Descanso dominical

Art. 63. 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 descasarán los domingos el personal de aquellos no imprescindibles, aplicando en lo posible el turno rotativo para todo este personal, cumpliendo el mismo el descanso semanal obligatorio en cualquier otro día de la semana siguiente.

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

Art. 64. *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 primero 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. 65. El personal en situación de excedencia que solicite el reintegro tendrá derecho preferente sobre el personal de nuevo ingreso a ocupar la vacante de su misma categoría y grado que se produzca en la Empresa. Sin embargo, tendrá derecho preferente sobre el excedente, el empleado en activo que con la misma categoría y grado solicite la vacante, 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. 66. El personal femenino que contrajera 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 reconoce el artículo 67 de la Reglamentación, no teniendo, en tal caso, derecho a dote alguna.

Art. 67. 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 excediera de este tiempo y no pasara de tres meses, el permiso se entenderá concedido sin sueldo, pero con reserva de su puesto de trabajo.

El personal que se encuentre destacado, fuera de la localidad de su destino, por periodo superior a un mes, podrá ser autorizado para reintegrarse al puesto de trabajo de origen, por tiempo de tres días. Estos tres días no devengarán dietas, ni interrumpirán los plazos señalados en el número 2 del artículo 22 del Convenio, pero la Empresa abonará los gastos de locomoción que correspondan.

CAPITULO XIV

Acción social

La Empresa que tiene en los hombres que la componen su mejor patrimonio, vigilará con la amplitud debida el mantenimiento y desarrollo de las Relaciones Humanas, cuidando que los valores de la persona humana, base y fundamento para su realización supongan una inestimable ayuda para el desarrollo de su trabajo.

Art. 68. *Jubilación.*—1. La jubilación será obligatoria para el personal que cumpla los setenta años de edad.

2. La Empresa podrá imponer el retiro al personal que, cumplidos los sesenta años de edad, tengan disminuidas sus facultades físicas o intelectuales, en términos que, de continuar trabajando, se pusiera en peligro su salud o su productividad resultase notoriamente reducida.

En tal caso, la Empresa asignará 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:

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

2.2. 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.

2.3. Informe del Jurado Central.

3. 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.

4. El personal jubilado tendrá derecho a los beneficios señalados en el artículo 21 de este Convenio.

5. La representación social estima aconsejable que, por una Comisión Mixta y Paritaria, designada de entre sus miembros por la Junta Rectora de la Fundación Laboral «Benito Cid», se estudie la posibilidad de introducir modificaciones en el articulado de los Estatutos por los que aquélla se rige, tendientes a mejorar las prestaciones actuales o a introducir otras nuevas. Si como consecuencia de dicho estudio, y para hacer frente a las necesidades económicas que puedan ocasionarse, se ve la necesidad de que los empleados contribuyan al soporte económico de la Fundación, mediante la aportación de un porcentaje de sus haberes, ambas partes acuerdan que, en dicho momento, se tomará la decisión que proceda por el Jurado Central y la Empresa.

Art. 69. *Ayuda económica en caso de fallecimiento o invalidez absoluta.*—1. 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 Fundación. En consecuencia, la Empresa adelantará la cantidad correspondiente para entregarla al familiar o familiares beneficiarios, juntamente con la parte de la Fundación, reintegrándose de este adelanto por descuento el 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 ocho el jornal diario, sin distinguir entre los años de servicios prestados por el empleado fallecido. Asimismo, en los casos de invalidez, en tanto no efectúe la oportuna declaración la Junta calificadora, la Empresa adelantará a los empleados que se encuentren en esta situación la ayuda correspondiente que posteriormente reintegrarán con la liquidación de su baja.

2. El personal en situación de incapacidad absoluta y permanente que por ello cause baja en la Empresa, así como los beneficiarios de prestaciones de pago periódico por la Fundación, tendrán derecho al suministro de gas en los términos que establece el artículo 21.

Art. 70. *Ayudas en caso de enfermedad o accidente.*—La representación social manifiesta su satisfacción por el sistema establecido por la Empresa, en aplicación del artículo 69 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, tanto en lo que respecta al complemento de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, como a las atenciones económicas y ayudas extraordinarias en casos especiales. No obstante, la Empresa estudiará la posibilidad de mejorar la ayuda sanitaria y extenderla al sector familiar.

Art. 71. *Sistemas de becas o ayudas por estudios.*—1. Se establece un sistema de becas por curso académico para hijos de productores que realicen estudios, según se determina en el siguiente baremo:

	Pesetas
a) Enseñanza preescolar .....	5.000
b) Enseñanza General Básica .....	10.000
c) Bachillerato Superior, B. U. P. o Estudios de carreras de Grado Medio .....	15.000
d) Estudios Superiores .....	20.000

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

En cualquier caso, la beca se percibirá hasta la edad límite de veinticinco años en el becario.

Además de estas ayudas escolares se establece, en concepto de compensación por gastos de estancia la cantidad de 25.000 pesetas por becario, que haya de realizar sus estudios en localidad distinta de aquella que tenga su destino y residencia habitual el productor y en la que no se puedan realizar tales estudios.

2. *Ayuda para estudio a productores de la Empresa.*—Se concederán ayudas económicas para estudios que tiendan al perfeccionamiento de los empleados, dentro de su línea de promoción o bien contribuyan a la elevación de su nivel cultural, siguiendo la misma programática ya establecida.

Art. 72. *Fondo de Ahorro.*—Ambas partes mantienen el sistema de fomento al ahorro, con el fin de que el personal pueda hacer frente a necesidades extraordinarias, inspirado 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.

En todo momento el personal podrá decidir que los saldos de las Cartillas del Fondo sean de libre disposición o a plazo fijo. Agotadas las disposiciones sobre los citados saldos y producidas necesidades de carácter excepcional y urgente, la Empresa podrá conceder préstamos reintegrables, cuyo plazo de amortización no sea inferior a diez años y su interés no superior al 2 por 100.

Art. 73. *Viviendas*.—El arrendamiento de viviendas propiedad de la Empresa a sus productores estará vinculado al contrato de trabajo, en el sentido de que la baja voluntaria o el despido implicará la obligación de abandonar la vivienda; pero el personal que se jubile o que pase a la situación de incapacidad total permanente, así como las viudas del personal que fallezca, tanto si este hecho se produce en situación de activo como en situación de jubilado o de incapacidad, seguirán en el uso y disfrute de la vivienda en las mismas condiciones establecidas en su contrato o, en caso de fallecimiento, la viuda se subrogará en los derechos y obligaciones del arrendamiento. A falta de cónyuge, corresponderá este derecho a los hijos menores o hijas solteras mientras permanezcan en este estado o alcancen la mayoría de edad, respectivamente.

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

Art. 74. *Grupo de Empresa*.—Los Grupos de Empresa constituyen el soporte para fomentar la educación física, artística y cultural de los empleados, buscando, asimismo, que sus familiares participen en estas actividades. La Empresa, que considera a los Grupos ya constituidos en cada una de las dependencias el mejor medio para conseguir que nuestros trabajadores encuentren su paz espiritual con el desarrollo de los fines que persiguen los Grupos de Empresa, cuidará que éstos dispongan de medios económicos para la realización de sus funciones. Perseguirá, asimismo, incrementar las relaciones entre los Grupos de Empresa mediante la formación de una Federación Nacional, de acuerdo con las normas establecidas por la Obra Nacional de Educación y Descanso, e intentando siempre la promoción de nuestros Grupos de Empresa. La conexión con la Empresa se realizará a través de la Jefatura de Personal.

## CAPITULO XV

### Formación

Art. 75. El personal, teniendo en cuenta los cambios tecnológicos y operativos que en todos los procesos de la Empresa vienen produciéndose, se compromete a realizar cuantos cursos de formación sean establecidos para una completa adaptación del mismo a su puesto de trabajo.

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

1. Formación dirigida a la elevación del nivel cultural del trabajador y a su promoción social.
2. Formación para corregir deficiencias en el nivel profesional exigible cuando se observen rendimientos inferiores a lo normal o para la adaptación a nuevos puestos de trabajo dentro de la definición general de su categoría, cubriendo con ello lagunas en la formación inicial.
3. Formación para actividades conexas 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. 76. 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 78.
  - 1.2. Cursos de alfabetización y perfeccionamiento cultural para el resto del personal obrero cualificado que carezca de 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 71 del presente Convenio, con un auténtico sentido de pro-

moción social y cultural, aun cuando no se trate de títulos o diplomas directamente relacionados con la situación profesional del trabajador en la Empresa.

Art. 77. La formación a que se refiere el número 2 del artículo 75 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 está de instructores designados por la Empresa entre su propio personal competente para ello, bien encomendándola a centros o instituciones especializados. Esta formación remediadora 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. 78. Independientemente de otras acciones que puedan programarse, de acuerdo con los números 3 y 4 del artículo 75 del presente Convenio, se realizarán con carácter necesario y urgente los siguientes cursos, previas las convocatorias oportunas:

1. Curso de formación de Especialistas de 1.<sup>a</sup> A y B, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>, 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 76.
2. Curso extraordinario para Capataces de Peones con el fin de obtener los diplomas A y B de Especialistas de primera. A este curso deberán asistir los Fontaneros, Carpinteros y Albañiles de mantenimiento de planta 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 primera, para realizar la actividad complementaria señalada.
3. Cursos para Conductores de cisternas, Conductores de reparto y Repartidores domiciliarios, a fin de que adquieran los conocimientos necesarios y la capacitación debida para realizar los trabajos propios de las cisternas de trasvase para suministro a depósito de consumo.

## CAPITULO XVI

### Seguridad

Art. 79. 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 aquellos no ocurran.

## CAPITULO XVII

### De la representación sindical

Art. 80. 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 e intervención de los Jurados, por medio de Delegados, en los siguientes aspectos:

- 2.1. Comisión Paritaria de interpretación y aplicación del Convenio.
- 2.2. Comisiones Mixtas Central y Locales para la adjudicación de ayudas al estudio.
- 2.3. Comisión Mixta del Fondo de Ahorro y Viviendas.
- 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 miembros del Tribunal que se designe en cada caso, de un Vocal o Jurado de Empresa o Enlace Sindical, para calificar todos los concursos-oposiciones que se convoquen para la promoción de personal.
- 2.6. Junta Rectora de la Fundación Laboral «Benito Ctd».
- 2.7. Comisión Calificadora del Manual de Funciones.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Cuando el índice anual del coste de vida, determinado por el Instituto Nacional de Estadística y referido a la media nacional, tenga un incremento igual o superior al 5 por

100, la Comisión Paritaria a la que se refiere la disposición adicional cuarta se reunirá para estudiar las implicaciones que puedan producirse y proponer las medidas convenientes.

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 Deliberadora 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 causas obliga a revisar las condiciones recíprocas que las partes pactaron.

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

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

Cuarta.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, Orden del Ministerio de Trabajo de 21 de enero de 1974 y resolución del Secretario general de la Organización Sindical para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria, que estará integrada por seis representantes de cada una de las partes intervinientes en el presente Convenio.

En cuanto a sus funciones y régimen de actuación, se estará a lo dispuesto en las disposiciones anteriormente citadas y cualesquiera otras que les sean de aplicación.

Quinta.—Las mejoras económicas convenidas en el presente Convenio Colectivo no repercutirán en los precios del gas, comprometiéndose expresamente la Empresa a absorber íntegramente el incremento que por este motivo pudiera producirse.

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 61 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.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA

1790

*RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.*

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial, a instancia de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», con domicilio en Barcelona, plaza de Cataluña, 2, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso de la instalación eléctrica, cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número de expediente: Sección 3.ª MS/cn-9.815/74.

Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión, con línea en tendido aéreo.

Origen de la línea: Apoyo 1, líneas a 11 y 25 KV. a S. E. «Gavá II».

Final de la misma: Apoyo A de la misma línea.

Término municipal a que afecta: Gavá.

Tensión de servicio: 11 y 25 KV.

Longitud en kilómetros: 0,286 aéreo.

Conductor: Aluminio-acero de 92,87 milímetros cuadrados de sección.

Material de apoyos: Torres metálicas.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de

24 de noviembre de 1939, y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto:

Autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 29 de octubre de 1974.—El Delegado provincial, Francisco Brosa Paláu.—606-C.

1791

*RESOLUCION de la Delegación Provincial de Burgos por la que se autoriza y declara en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se cita.*

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria, a instancia de «Electra Aduriz» (domiciliada en Medina de Pomar), solicitando la declaración en concreto de la utilidad pública de la instalación arriba referenciada que fué autorizada por Resolución de esta Delegación Provincial de fecha 17 de septiembre de 1973, y cuyas características son las siguientes:

Línea a 13,2 KV., de 20.966 metros de longitud, sobre apoyos de hormigón, con armado «Mappe-Vonte», con origen en la E. T. D. de Medina de Pomar y final en el centro de transformación actualmente en servicio, en San Pelayo.

Derivación de la anterior desde su apoyo número 120, de 1.593 metros de longitud, sobre apoyos de hormigón, con armado «Mappe-Vonte», al centro de transformación actualmente en servicio en Loma de Montija.

Derivación de la primera desde su apoyo número 168, de longitud, sobre apoyos de hormigón con armado «Mappe-Vonte», al centro de transformación actualmente en servicio en Mococe.

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria ha resuelto declarar en concreto de utilidad pública la instalación indicada, a los efectos prevenidos en la Ley 10/1966, de 18 de marzo, sobre Expropiación Forzosa y Sanciones en Materia de Instalaciones Eléctricas.

Burgos, 31 de diciembre de 1974.—El Delegado provincial, Jesús Gayoso Alvarez.—130-B.

1792

*RESOLUCION de la Delegación Provincial de Lérida por la que se autoriza el establecimiento y se declara en concreto la utilidad pública de las instalaciones eléctricas que se citan. (Referencia: C. 2.513 R. L. T.)*

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial a petición de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A.», con domicilio en Lérida. Alcalde Costa 39, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el Decreto 2617/1966, de 20 de octubre, sobre autorización de instalaciones eléctricas; en el Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre Ordenación y Defensa de la Industria, y Decreto de este Ministerio de 30 de junio de 1972,

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Lérida, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar al peticionario el establecimiento de las instalaciones eléctricas, cuyas principales características son:

#### Línea eléctrica

Origen: Apoyo número 11, línea a E. T. número 625, «Bóvila Rué» (C. 2.350 R. L. T.).

Final: E. T. número 1.102 «Cooperativa».

Término municipal afectado: Juneda.

Cruzamiento: C. T. N. E., línea telefónica; «F. H. del Segre, Sociedad Anónima», línea B. T.

Tensión de servicio en kV.: 25.

Longitud en kilómetros: 0,313.

Número de circuitos y conductores: Uno de 3 por 46,3 milímetros cuadrados de aluminio-acero.

Apoyos: Metálicos.

#### Estación transformadora

E. T. 1.102, «Cooperativa».

Emplazamiento: Sita junto carretera de Tarragona, kilómetro 73, término municipal de Juneda.

Tipo: Interior, un transformador de 200 kVA., 25/0,38 kV.

Tiene por objeto la ampliación de la red de A. T., con derivación 25 kV. a nueva E. T. 1.102, «Cooperativa», en término municipal de Juneda.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966 sobre Expropiación Forzosa y Sanciones en Materia de Instalaciones Eléctricas y su Reglamento de 20 de octubre de 1966.

El plazo para la terminación de la instalación reseñada es de un año a partir de la fecha de la presente Resolución, no pudiendo entrar en servicio mientras no se cumplan los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966.