

gará con estos pagos y a la que se abonarán las dotaciones anuales que se fijan a estos efectos (Fondo de Asistencia Social Complementaria). Anualmente se dará información de la marcha de esta cuenta a la representación del personal de cada centro de trabajo.

La Compañía podrá voluntariamente absorber parcial o totalmente el saldo deudor de dicha cuenta a fondo perdido.

Sexta.—El contenido de las presentes normas sólo se aplicará al personal que se jubile a partir del 1 de enero de 1978, fecha de entrada en vigor de las mismas.

Séptima.—Todas las situaciones de jubilación que se contemplan en estas normas serán documentadas de forma fehaciente y en los modelos que se establezcan a estos efectos.

Los impuestos que puedan originarse con y por ocasión de la concesión de complementos, revisiones y/o cantidades de pago único serán abonados por las partes de acuerdo con la Ley.

Cuadro de cantidades de pago único de jubilación

| Nivel | Importe (pesetas) |
|-------|-------------------|
| 2     | 265.000           |
| 3     | 285.000           |
| 4     | 300.000           |
| 5     | 325.000           |
| 6     | 375.000           |
| 7     | 425.000           |
| 8     | 470.000           |
| 9     | 540.000           |
| 10    | 608.000           |
| 11    | 640.000           |

#### ANEXO NUMERO 7

##### Plus por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad

Primero.—Todo productor de la Empresa en situación de baja por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad percibirá de «Cepsa», previa su solicitud y a partir del término del segundo día de la baja hasta el fin de la situación, un plus diario en una cuantía tal que le garantice que, sumando el importe de este plus a las prestaciones económicas de la Seguridad Social, perciba sus haberes fijos diarios reconocidos. A estos efectos se consideran como ingresos fijos los importes de salario base, peligrosidad, o capitalidad, antigüedad y plus Convenio.

Segundo.—Si las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad laboral transitoria igualaran o rebasaran los importes de los haberes fijos determinados en la norma anterior, el trabajador sólo percibirá, con supresión del plus, las prestaciones de la Seguridad Social.

Tercero.—Las cantidades a percibir por este plus como mejora voluntaria de la Seguridad Social se clasifican, conforme dispone el artículo segundo del Decreto Ordenador de Salarios de 17 de agosto de 1973 y el artículo cuarto de la Orden de 22 de noviembre de 1973, como cantidad extrasalarial, y a tenor de lo dispuesto en el apartado f) del artículo 73 de la Ley de Seguridad Social, en relación con la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de 21 de junio de 1972, estarán excluidas de cotización a la Seguridad Social.

Cuarto.—La percepción del plus establecida para todo el personal quedará sin efecto cuando se trate de enfermedades producidas voluntariamente, fingidas o se retrase la curación no cumpliendo las prescripciones médicas, así como las que tengan su origen en accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Quinto.—El trabajador vendrá obligado a dar cuenta de su enfermedad a la sección en que preste sus servicios y a control de personal. Con independencia de lo anterior, presentará, a la mayor brevedad posible, el correspondiente parte de baja de la Seguridad Social en el servicio médico o, de remitirlo con una tercera persona, a control de personal.

Sexto.—Para la percepción del plus durante la enfermedad, en la forma que se establece en el apartado 1, es condición indispensable el conocimiento de la misma por el servicio médico de Empresa, que será independiente de las funciones asignadas a los Facultativos del Seguro de Enfermedad.

La Empresa sólo podrá suspender la prestación del plus cuando por los Técnicos del servicio médico se le informe su disconformidad con la situación del enfermo por prolongación indebida de la enfermedad y por la existencia de las causas previstas en los apartados cuarto y noveno de estas normas.

Séptimo.—En el supuesto de suspensión de la percepción del plus prevista en el apartado 1, si el trabajador afiliado a la Seguridad Social continuara en situación de baja laboral por el Seguro, percibirá exclusivamente las prestaciones económicas que fija éste.

Octavo.—Todos los productores dados de baja por incapacidad laboral transitoria que no tengan que guardar reposo riguroso y hayan solicitado la percepción de haberes que regula

el apartado 1 de estas normas tienen la obligación de presentarse los lunes, o de ser inhábil éste el día siguiente, en el servicio médico de Empresa, donde además presentarán el parte de confirmación de baja que establece el artículo 17, número 3, de la Orden de 13 de octubre de 1967, en su redacción de 21 de marzo de 1974.

Cuando los productores estén impedidos y, por tanto, no puedan presentarse personalmente los lunes, enviarán los partes de confirmación de baja por un familiar o compañero de trabajo, que en este caso lo entregará únicamente en control de personal, donde al recogerlos escribirán al dorso el domicilio exacto y la indicación de estar el interesado en cama impedido, advirtiéndose al que entregue el parte la necesidad de que los datos facilitados sean exactos. El mismo día de la recogida de estos partes de confirmación, presentados por familiares o compañeros de productores impedidos, se enviarán al servicio médico con la anotación correspondiente al dorso.

Noveno.—A los productores que el lunes no se hubieran presentado aportando el parte de confirmación de baja o, justificando su imposibilidad, no lo hubieran remitido por un familiar o compañero se les requerirá por la jefatura de personal, dándoles un plazo improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas para que presenten el mencionado parte y justifiquen las causas que han impedido su presentación. De no cumplimentarse el requerimiento en el plazo señalado, no se concederá el beneficio de la percepción del plus que establece la norma primera. Tampoco se concederá este beneficio de acreditarse ser falsa la causa alegada para no asistir a la visita semanal.

Décimo.—Determinada la pérdida de los beneficios económicos por las causas del apartado anterior, la misma se produce desde el lunes en que no realizó la presentación hasta el siguiente o fecha anterior si causa alta. Si posteriormente, concretamente el lunes siguiente —de continuar la enfermedad—, efectúa la presentación o justifica la imposibilidad de hacerlo y remite el parte de confirmación de baja, percibirá el productor los beneficios a partir de ese día hasta la semana siguiente o día del alta, si ésta es anterior al lunes.

En caso de continuar de baja sin efectuar la presentación en el plazo y la forma prevista, continuará suspendida la percepción hasta que se cumplimenten los requisitos exigidos o que se incorpore el productor al trabajo.

Undécimo.—La percepción dejará de percibirse, en todo caso, el día en que el productor sea dado de alta por la Seguridad Social y termine, por tanto, la situación de incapacidad laboral transitoria o al término de la misma.

Duodécimo.—El plus de asiduidad del personal en baja por enfermedad se seguirá regulando por las normas actuales contenidas en el artículo 115 del vigente Reglamento de Régimen Interior que establece este plus.

14284

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Gas, S. A.» (ENAGAS) y su personal.

Visto el Convenio Colectivo suscrito por la «Empresa Nacional del Gas, S. A.» (ENAGAS), y sus trabajadores, de ámbito interprovincial, y,

Resultando que con fecha 11 de abril de 1978 tuvo entrada en este centro directivo el expediente relativo al Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Gas, S. A.» (ENAGAS) y sus trabajadores, con el texto y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, Convenio que fue suscrito el 16 de marzo de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión negociadora integrada por las representaciones social y económica.

Resultando que en cumplimiento de los artículos primero y tercero, 2, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios, esta Dirección General suspendió el plazo para dictarlo y elevó el acuerdo con su informe al respecto, para ser sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que ha dado su conformidad al mismo.

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio en orden a su homologación, así como disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», conforme a lo preceptuado en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974.

Considerando que las partes ostentaban lo mismo durante la fase de negociación como de la suscripción del Convenio Colectivo capacidad representativa legal suficiente, y así se le han reconocido respectivamente.

Considerando que el presente Convenio Colectivo a cuya homologación dio su conformidad la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, se ajusta a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en las disposiciones citadas y de manera especial al Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo, en cuanto al creci-

miento salarial previsto para el año 1978 y modo de practicar éste, que determinan los artículos primero y cuarto de dicha disposición. Igualmente, en sus restantes disposiciones no se observa violación alguna a norma de derecho necesario, por lo que procede su homologación.

Visto los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero. Homologar el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la «Empresa Nacional del Gas, S. A.» (ENAGAS), y haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo quinto, 2, y en el artículo séptimo, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo. Notificar esta Resolución a las representaciones social y económica de la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo catorce de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de resolución homologatoria no cabe recurso alguno en vía administrativa.

Tercero. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 17 de mayo de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA NACIONAL DEL GAS, S. A. (ENAGAS) Y SU PERSONAL

CAPITULO I

Artículo 1.º *Ambito de aplicación funcional.*—El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en la «Empresa Nacional del Gas, S. A.» (ENAGAS).

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

Quedan expresamente excluidos: La alta dirección y el personal directivo.

No obstante lo anterior, el personal que estando integrado en el Convenio sea designado para ocupar un puesto directivo por el que quedase excluido del mismo, conservará durante el tiempo que dure su designación su categoría laboral y le será computado dicho tiempo a efectos de antigüedad.

Art. 3.º *Ambito de aplicación territorial.*—Se extiende a todo el territorio nacional, rigiendo tanto para el centro de trabajo de Madrid, como para la planta de Barcelona. Asimismo se extiende a cualesquiera otras dependencias que, perteneciendo orgánica y administrativamente a la Empresa, puedan crearse por la misma parte para el desarrollo de sus actividades.

Art. 4.º *Ambito de aplicación temporal.*—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 1978. No obstante lo anterior, las mejoras en retribuciones establecidas en este Convenio se aplicarán a partir del 1 de enero de 1978.

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

Las negociaciones para el próximo Convenio se iniciarán el 9 de enero de 1979.

Art. 5.º *Organización del trabajo.*—1. En todo lo referente a la organización del trabajo la Dirección de la Empresa actuará de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente.

2. El personal ejecutará normalmente su trabajo habitual y peculiar bajo las directrices de sus jefes, y ello siempre dentro de los cometidos propios de su categoría profesional, así como las actividades afines de su grupo profesional.

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

CAPITULO III

Art. 6.º *Clasificación profesional.*—Se establece la clasificación profesional representada en el cuadro que a continuación se incluye. La misma tendrá mero carácter enunciativo, sin que necesariamente tengan que existir todas las categorías profesionales que se recogen en ella, sino aquéllas que en cada momento exijan las necesidades de la Empresa.

CUADRO DE CLASIFICACION PROFESIONAL

|  | 1                  | 2                  | 3                       | 4                       | 5  | 6                                    |
|--|--------------------|--------------------|-------------------------|-------------------------|--|--------------------------------------|
| Grupo de Mandos superiores   | Mando superior 1.º | Mando superior 2.º | Mando superior 3.º      |                         |  |                                      |
| Grupo TTS  | TTS principal      | TTS 1.º            | TTS 2.º                 | TTS 3.º                 | TTS con experiencia mínima cuatro años   | TTS con experiencia mínima tres años |
| Grupo TTGM   |                    | TTGM principal     | TTGM 1.º                | TTGM 2.º                | TTGM 3.º                                 |                                      |
| Grupo Administrativos  |                    |                    | Jefe administrativo 1.º | Jefe administrativo 2.º | Jefe Negociado Oficial especializado 1.º |                                      |
| Grupo Técnicos especializados y Profesionales de oficio  |                    |                    |                         |                         | Maestro 1.º Delineante proyectista 1.º   |                                      |
| Grupo Servicios Auxiliares   |                    |                    |                         |                         |  |                                      |
| Grupo Subalternos  |                    |                    |                         |                         |  |                                      |
| Grupo de Técnicos especializados operadores planta fraccionamiento y regasificación de Barcelona |                    |                    |                         | Jefe turno 1.º          | Jefe turno 2.º                           | Operador Mayor                       |

|    |  | Grupo Mandos superiores | Grupo TTS                           | Grupo TTGM                              | Grupo Administrativos  | Grupo Técnicos especializados y Profesionales de oficio | Grupo Servicios Auxiliares                | Grupo Subalternos  |  |  | Grupo de Técnicos especializados operadores planta fraccionamiento y regasificación de Barcelona |  |
|----|--|-------------------------|-------------------------------------|---|--|---|---|--|--|--|--|--|
| 7  |  |                         | TTS con experiencia mínima dos años | TTGM con experiencia mínima cuatro años | Oficial especializado 2.º  | Maestro 2.º<br>Delineante proyectista 2.º               |   |  |  |  | Operador 1.º<br>Analista principal   |  |
| 8  |  |                         | TTS sin experiencia                 | TTGM con experiencia mínima dos años    | Oficial 1.º administrativo<br>Auxiliar principal oficina                       | Maestro 3.º   |   |  |  |  | Analista 1.º   |  |
| 9  |  |                         |                                     | TTGM sin experiencia                    | Oficial 2.º administrativo<br>Auxiliar oficina 1.º                             | Oficial 1.º con más de tres años experiencia            |   | Conserje principal   |  |  | Operador 2.º<br>Analista 2.º   |  |
| 10 |  |                         |                                     |   | Auxiliar administrativo 1.º<br>Auxiliar oficina 2.º                            | Oficial 1.º   | Oficial principal de Servicios Auxiliares | Vigilante jurado<br>Conserje 1.º                               |  |  | Analista 3.º   |  |
| 11 |  |                         |                                     |   | Auxiliar administrativo 2.º<br>Auxiliar oficina 3.º                            | Oficial 2.º   | Oficial de Servicios Auxiliares 1.º       | Conserje 2.º   |  |  | Operador 3.º   |  |
| 12 |  |                         |                                     |   | Auxiliar administrativo sin experiencia<br>Auxiliar de oficina sin experiencia | Oficial 3.º   |   | Vigilante Ordenanza Portero                                    |  |  |  |  |
| 13 |  |                         |                                     |   |  |   | Oficial de Servicios Auxiliares 2.º       | Vigilante sin experiencia<br>Ordenanza Portero sin experiencia |  |  |  |  |
| 14 |  |                         |                                     |   |  |   | Oficial de Servicios Auxiliares 3.º       |  |  |  |  |  |
| 15 |  |                         |                                     |   |  |   | Limpiadora-Camarera                       |  |  |  |  |  |
| 16 |  |                         |                                     |   |  |   | Peones Limpiadoras                        |  |  |  |  |  |

TTS = Técnico Titulado Superior.  
TTGM = Técnico Titulado de Grado Medio.

## CAPITULO IV

Art. 7.º *Grupo de mandos superiores.*—Pertenecen a este grupo aquellos que, reuniendo los requisitos de formación, experiencia y aptitud necesarios en cada caso y bajo la dependencia de un directivo o de la propia Dirección de la Empresa o de otro mando superior, ejercen permanentemente funciones de mando y/o responsabilidad sobre o en los órganos en que se estructuran cada una de las distintas unidades de la Empresa.

Este grupo comprende las tres categorías siguientes:

- Mando superior de primera.
- Mando superior de segunda.
- Mando superior de tercera.

Art. 8.º *Grupo de Técnicos Titulados Superiores.*—Pertenecen a este grupo aquellos que, estando en posesión de un título profesional superior (Doctores, Ingenieros, Licenciados, Intendentes y Actuarios), reconocido oficialmente por el Estado español, son contratados por la Empresa precisamente para desempeñar funciones propias de su profesión y título oficial, y, por tanto, así se hará constar expresamente previa acreditación de dicho título.

Asimismo forman parte de este grupo aquellos titulados de cualquier otro tipo que poseyendo muy altas y específicas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia, a criterio de la dirección de la Empresa, ésta determine asimilarlos a Técnicos Titulados Superiores.

Este grupo comprende las categorías siguientes:

Técnico Titulado Superior Principal.

Son los que dependiendo de un mando superior o un directivo, poseen a criterio de la Dirección de la Empresa, muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en las disciplinas fundamentales propias de la actividad de la misma. Asimismo pueden ejercer permanentemente funciones de mando y responsabilidad directa en alguna de las disciplinas fundamentales de la actividad de la Empresa.

Técnico Titulado Superior de primera.

Son los que dependiendo de un directivo, mando superior o técnico Titulado Superior Principal, poseen, a criterio de la Dirección de la Empresa, altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia. Asimismo pueden ejercer permanentemente funciones de mando y responsabilidad directa en alguna de las disciplinas fundamentales de la actividad de la Empresa.

Técnico Titulado Superior de segunda.

Son los que dependiendo de un directivo, mando superior o Técnico Titulado Superior de mayor categoría, no ejercen permanentemente funciones de mando y responsabilidad directa en las disciplinas fundamentales de la actividad de la Empresa, sino únicamente sobre el personal de categoría inferior que de ellos dependen, asumiendo las responsabilidades correspondientes y pudiendo sustituir a su jefe, con plena eficacia y responsabilidad, por delegación de aquél.

Técnico Titulado Superior de tercera.

Son los que dependiendo de un directivo, mando superior o Técnico Titulado Superior de mayor categoría, desempeñan las funciones técnicas que les encomiende su jefe, sin tener responsabilidad de mando sobre el conjunto de su rama o disciplina donde presta sus servicios, sino la de colaboración o cooperación, poseyendo criterios suficientes para desempeñar su labor con toda eficacia y responsabilidad. Podrán tener funciones de mando sobre el personal de categoría inferior que de ellos pueda depender.

Técnico Titulado Superior con experiencia profesional de cuatro, tres y dos años.

Son los que en función de sus años de experiencia profesional, y dependiendo de su superior correspondiente, desempeñan las funciones que les encomiende su jefe, sin tener responsabilidad de mando sobre el conjunto de la disciplina donde presta sus servicios, sino la de colaboración o de cooperación, pudiendo ejercer funciones de mando sobre el personal de categoría inferior que de ellos dependan y asumiendo las responsabilidades de su trabajo.

Técnico Titulado Superior sin experiencia.

Son los que habiendo ingresado en la Empresa sin ninguna experiencia profesional y dependiendo de su superior correspondiente, desempeñan las funciones técnicas que les encomiende su jefe sin tener responsabilidad de mando sobre el conjunto de la disciplina donde presta sus servicios, sino la de colaboración o de cooperación.

Art. 9.º *Grupo de Técnicos Titulados de Grado Medio.*—Pertenecen a este grupo aquellos que, estando en posesión de un título profesional de Grado Medio (Peritos, Aparejadores, Ayudantes de Ingeniero, Ingenieros técnicos, Arquitectos técnicos, Ayudantes Técnicos Sanitarios), reconocido oficialmente por el Estado español, son contratados por la Empresa, precisamente para desempeñar funciones propias de su profesión y título oficial, y, por tanto, así se hará constar expresamente previa acreditación de dicho título.

Asimismo forman parte de este grupo aquellos titulados de grado inferior que, poseyendo muy altas y específicas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia, a criterio de la Dirección de la Empresa, ésta determine asimilarlos a Técnicos Titulados de Grado Medio.

Este grupo comprende las categorías siguientes:

Técnico Titulado de Grado Medio principal.

Son los que dependiendo de su superior correspondiente, poseen, a criterio de la Dirección de la Empresa, a su nivel, muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en las disciplinas fundamentales propias de las actividades de la misma. Asimismo pueden ejercer funciones de mando y responsabilidad directa sobre el personal y actividades que se les encomiende.

Técnico Titulado de Grado Medio de primera.

Son los que dependiendo de su superior correspondiente, poseen, a criterio de la Dirección de la Empresa, a su nivel, altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia. Asimismo pueden ejercer funciones de mando y responsabilidad directa sobre el personal y actividades que se les encomiende.

Técnico Titulado de Grado Medio de segunda.

Son los que dependiendo de su superior correspondiente, no ejercen permanentemente funciones de mando y responsabilidad directa sobre alguna actividad de la Empresa, sino únicamente sobre el personal de categoría inferior que de ellos pueden depender, asumiendo las responsabilidades correspondientes y pudiendo sustituir a los Técnicos Titulados de Grado Medio de mayor categoría, con plena eficacia y responsabilidad, por indicación de su Jefe.

Técnico Titulado de Grado Medio de tercera.

Son los que dependiendo de su superior correspondiente, desempeñan las funciones técnicas de su nivel que les encomienda su Jefe, sin tener responsabilidad de mando, sino la de colaboración o cooperación, poseyendo criterios suficientes para desempeñar su labor con toda su eficacia y responsabilidad. Podrán tener funciones de mando sobre el personal de categoría inferior que de ellos puedan depender.

Técnico titulado de Grado Medio con experiencia profesional de cuatro y dos años.

Son los que en función de los años de experiencia profesional, y dependiente de su superior correspondiente, desempeñan las funciones, de su nivel, que les encomienda su Jefe, sin tener responsabilidad de mando sobre el conjunto donde preste sus servicios, sino la de colaboración o de cooperación, pudiendo ejercer funciones de mando sobre el personal de categoría inferior que de ellos puedan depender y asumiendo las responsabilidades de su trabajo.

Técnico titulado de Grado Medio sin experiencia.

Son los que habiendo ingresado en la Empresa sin ninguna experiencia profesional y dependiendo de su superior correspondiente desempeñan las funciones, de su nivel, que les encomienda su Jefe, sin responsabilidad de mando sobre el conjunto donde presta sus servicios, sino la de colaboración o de cooperación.

Art. 10. *Grupo de Administrativos.*—Pertenecen a este grupo aquellos que reuniendo los requisitos de formación, experiencia y aptitud necesarios en cada caso realizan funciones administrativas, comerciales, de oficina, contables y otras análogas, en cualquiera de las dependencias de la Empresa.

Este grupo comprende las categorías siguientes:

Jefe administrativo de primera.

Son los que dependiendo de su superior correspondiente poseen muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su área. Asimismo podrán ejercer permanentemente funciones de mando y supervisión sobre otro personal administrativo de inferior categoría, auxiliares de oficina, e incluso sobre técnicos adscritos al órgano administrativo.

Jefe administrativo de segunda.

Son los que dependiendo de su superior correspondiente poseen altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su área. Asimismo podrán ejercer permanentemente funciones de mando y supervisión sobre otro personal administrativo de inferior categoría, auxiliares de oficina, e incluso sobre técnicos adscritos al órgano administrativo.

Jefe de Negociado.

Son los que dependiendo de su superior correspondiente poseen suficientes cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su área. Asimismo podrán ejercer funciones de mando y supervisión sobre los Administrativos y Auxiliares de Oficina que se les asignen.

Oficial especializado administrativo.

Son los que dependiendo de su superior correspondiente poseen, a su nivel, muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimiento y experiencia en alguna de las ramas administrativas, estando capacitados por ello para realizar sus

funciones, con el más alto grado de especialización. Asimismo, y bajo las directrices de su Jefe, podrán supervisar a otros Administrativos de categoría inferior o Auxiliares de Oficina.

Existirán los dos grados siguientes, en función de su experiencia y/o conocimientos:

- Oficial especializado de primera.
- Oficial especializado de segunda.
- Oficial primera administrativo.

Son los que dependiendo de su superior correspondiente poseen altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su área, que les permiten ejecutar los trabajos específicos de su grupo con calidad suficiente y resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de sus funciones. Asimismo, y bajo las directrices de su Jefe, podrán eventualmente supervisar el trabajo de otros Administrativos de inferior categoría o de Auxiliares de Oficina.

#### Oficial segunda administrativo.

Son los que dependiendo de su superior correspondiente poseen suficientes cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su área, que les permitan ejecutar los trabajos específicos de su grupo con calidad suficiente y resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de sus funciones. Asimismo podrán atender, eventualmente y con carácter transitorio, teletipos, télex y centralitas telefónicas, siempre que no les ocupe la totalidad de la jornada. Podrán, bajo las directrices de sus Jefes, supervisar eventualmente el trabajo de Auxiliares administrativos o Auxiliares de Oficina.

#### Auxiliares administrativos.

Son los que dependiendo de su superior correspondiente, o colaborando con los Oficiales administrativos, poseen cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en alguna de las ramas administrativas que les permiten trabajos que se les encomiende con la calidad y eficiencia necesaria. Asimismo podrán atender eventualmente, y con carácter transitorio, teletipos, télex y centralitas telefónicas, siempre que no les ocupe la totalidad de la jornada.

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

- Auxiliar administrativo de primera.
- Auxiliar administrativo de segunda.
- Auxiliar administrativo sin experiencia.
- Auxiliares de Oficina.

Son los que dependiendo de su superior correspondiente poseen cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia suficientes para realizar permanentemente los trabajos de Almaceneros, Telefonistas y/u Operadores de Teléfonos y Télex (u otros similares).

Existirán los grados siguientes:

#### 1.º Auxiliar principal de Oficina.

Son los que reuniendo los conocimientos generales de la categoría, en alguna de sus ramas, poseen, a criterio de la Dirección de la Empresa, altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en la misma, que les permiten ejecutar los trabajos específicos de su función con el más alto grado de especialización. Pueden ocasionalmente tener a sus órdenes a otros Auxiliares de Oficina.

#### 2.º Auxiliares de Oficina.

Son los que reuniendo los conocimientos generales de la categoría en alguna de sus ramas poseen suficientes cualidades profesionales de capacidad y experiencia para ejecutar los trabajos propios de su actividad.

Existirán los grados siguientes, en función de su experiencia y/o conocimientos:

- Auxiliar de Oficina de primera.
- Auxiliar de Oficina de segunda.
- Auxiliar de Oficina de tercera.
- Auxiliar de Oficina sin experiencia.

En los futuros Centros de Trabajo que pueda establecer la Empresa, en los que la carga de trabajo administrativo pueda realizarse con un máximo de tres personas, éstas realizarán tanto las funciones propias del personal administrativo como las de los Auxiliares de Oficina.

**Art. 11. Grupo de Técnicos Especializados y Profesionales de Oficina.**—Pertenecen a este grupo aquellos que estando en posesión de un título profesional de Maestría Industrial y/u Oficialía Industrial o equivalente en algunas de las especialidades fundamentales de aplicación a la Empresa, reconocido oficialmente por el Estado español, son contratados por la Empresa precisamente para desempeñar funciones propias de su profesión y título oficial.

Asimismo forman parte de este grupo aquellos que sin serle exigido título profesional poseen y desarrollan cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia, a criterio de la Dirección de la Empresa, en las actividades de mecánica, electricidad, instrumentación y telemando, análisis fisicoquímico, calidad y seguridad, delineación, conductores y otros similares.

Este grupo comprende las categorías siguientes:

#### Maestro industrial de primera.

Son los que dependiendo de su superior correspondiente poseen a su nivel muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su técnica específica. Asimismo, sin perjuicio de realizar por sí mismos los trabajos de su profesión, podrán ejercer permanentemente funciones de mando y responsabilidad sobre los profesionales y técnicos especializados a sus órdenes.

#### Maestro industrial de segunda.

Son los que dependiendo de su superior correspondiente poseen, a su nivel, altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su técnica específica. Asimismo, sin perjuicio de realizar por sí mismos los trabajos de su profesión, podrán ejercer permanentemente funciones de mando y responsabilidad sobre los profesionales y técnicos especializados a sus órdenes.

#### Maestro industrial de tercera.

Son los que dependiendo de su superior correspondiente poseen a su nivel suficientes cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su técnica específica. Asimismo, sin perjuicio de realizar por sí mismos los trabajos de su profesión, podrán ejercer permanentemente funciones de mando y responsabilidad sobre los profesionales y técnicos especializados a sus órdenes.

#### Oficiales.

Son los que dependiendo de su superior correspondiente poseen a su nivel cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su técnica específica, estando capacitados para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas, pudiendo dirigir al propio tiempo la labor que realicen Oficiales de inferior grado.

Existirán los siguientes grados, en base a la amplitud de conocimiento, experiencia y responsabilidad.

- Oficial de primera con más de tres años de experiencia en la categoría.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Oficial de tercera.
- Delineantes Proyectistas.

Son los que dependiendo de un Técnico de grado superior o medio o de otro Delineante Proyectista de mayor categoría poseen cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia que les permiten, sin perjuicio de realizar trabajos normales de delineación, realizar cálculos complementarios, diseñar y croquisar en su detalle instalaciones de tuberías y equipos, especificar características de materiales, así como preparar planos para su terminación por los Oficiales Delineantes.

Existirán los siguientes grados, en base a la amplitud de conocimientos, experiencia y responsabilidad.

- Delineante Proyectista de primera.
- Delineante Proyectista de segunda.

**Art. 12. Grupo de servicios auxiliares.**—Pertenecen a este grupo aquellos que estando en posesión de un título de oficialía industrial o equivalente en alguna de las especialidades que no constituyen actividades típicas de la Empresa, reconocido oficialmente por el Estado español, son contratados precisamente para desempeñar funciones propias de su profesión y título oficial.

Asimismo forman parte de este grupo aquellos que sin serle exigido título profesional poseen y desarrollan cualidades profesionales de conocimientos, capacidad y experiencia, a criterio de la dirección de la Empresa, en alguna de las actividades del grupo: Carpinteros, Albañiles, Fontaneros, Jardineros, Cocineros, Camareros, Pintores, etc., y el personal de limpieza y peonaje.

Este grupo comprende las categorías siguientes:

#### Oficial principal de servicios auxiliares.

Son los que dependiendo de su superior correspondiente poseen, a criterio de la dirección de la Empresa, altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su técnica específica. Asimismo, sin perjuicio de realizar por sí mismos los trabajos de su profesión, podrán ejercer funciones de mando y responsabilidad sobre los Oficiales de servicios auxiliares que estén a sus órdenes, estando capacitados para la acertada distribución del trabajo a los mismos.

#### Oficiales de servicios auxiliares.

Son los que dependiendo de su superior correspondiente poseen a su nivel cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia para desempeñar eficazmente cuantos trabajos se les encomienden relativos a su profesión. Existirán los siguientes grados, en base a la amplitud de conocimientos, experiencia y responsabilidad.

- Oficial de servicios auxiliares de primera.
- Oficial de servicios auxiliares de segunda.
- Oficial de servicios auxiliares de tercera.

#### Limpiadora-Camarera.

Son las que dependiendo de su superior correspondiente tienen a su cargo las funciones de limpieza general de dependencias de la Empresa, así como las atenciones domésticas que no

exijan especialización, estando capacitadas para la confección y reparto de bocadillos y bebidas al personal.

**Limpiadoras.**

Son las que dependiendo de su superior correspondiente tienen a su cargo las funciones de la limpieza general de las dependencias de la Empresa.

**Peones.**

Són los que dependiendo de su superior correspondiente realizan cualquier trabajo manual que se les encomiende y para el cual no sean necesarios conocimientos profesionales específicos.

**Art. 13. Grupo de subalternos.**—Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que con las cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia necesarios desempeñan funciones de vigilancia, portería y/o similares, poseyendo la responsabilidad inherente al puesto.

Este puesto comprende las categorías siguientes:

**Conserje principal.**

Son los que dependiendo de su superior correspondiente poseen, a criterio de la dirección de la Empresa, altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia para el desarrollo de las funciones generales del grupo. Asimismo, sin perjuicio de realizar por sí mismos los trabajos de su profesión, tienen mando permanente sobre Conserjes, Ordenanzas-Porteros, Vigilantes y personal de limpieza, cuidando de la distribución del servicio, ejecución del trabajo de sus subordinados y del orden y aseo de las diversas dependencias de la Empresa.

**Conserje.**

Son los que dependiendo de su superior correspondiente poseen a su nivel altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia para el desarrollo de su función. Asimismo, y sin perjuicio de realizar las mismas funciones que éstos, tendrán mando sobre los Ordenanzas-Porteros que estén a su órdenes.

Existirán los grados siguientes, en función de la experiencia, responsabilidad y/o antigüedad en el puesto.

- Conserje de primera.
- Conserje de segunda.

**Vigilante jurado.**

Son los que a las órdenes de su superior correspondiente, y debido a sus altas cualidades profesionales y teniendo el oportuno nombramiento de las autoridades competentes, reconocido por la dirección de la Empresa, efectúan las funciones de los Vigilantes, portando armas de fuego, con la licencia correspondiente.

**Vigilantes.**

Son los que a las órdenes de su superior correspondiente tienen cualidades profesionales suficientes para realizar las funciones siguientes: Estar al frente de una portería, asumiendo la vigilancia no sólo de ésta, sino también del edificio, recinto, instalaciones o almacenes donde estén ubicados, así como el control de entradas y salidas, de visitas contratistas y vehículos e información al público y atención a pequeñas centralitas telefónicas que no les ocupen permanentemente.

Existirán los siguientes grados, en función de la experiencia y/o antigüedad en la categoría:

- Vigilante.
- Vigilante sin experiencia.

**Ordenanzas-Porteros.**

Son los que dependiendo de su superior correspondiente tienen cualidades profesionales suficientes para el desarrollo de sus funciones: Repartir documentos y correspondencia dentro o fuera de las oficinas de la Empresa, copias de documentos por procedimientos mecánicos, realización de recados, orientación al público en los locales de la Empresa, atención de pequeñas centralitas telefónicas que no les ocupen permanentemente, realización de pequeños trabajos manuales o por medios mecánicos, así como la atención de las porterías de los edificios de la Empresa.

Existen los siguientes grados en función de experiencia y/o antigüedad en la categoría:

- Ordenanza-Portero.
- Ordenanza-Portero sin experiencia.

**Art. 14. Grupo de Técnicos especializados-Operadores de la planta de fraccionamiento y regasificación de Barcelona.**—Pertenecen a este grupo aquellos que estando en posesión de un título profesional de maestría, oficialía industrial o equivalente tienen cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia suficientes para asumir el manejo operacional de la planta de fraccionamiento y regasificación de Barcelona y su correcto mantenimiento y seguridad.

Asimismo forman parte de este grupo aquellos profesionales que, sin serles exigida titulación oficial, reúnen en alto grado, a criterio de la Dirección de la Empresa, las características definidas en el párrafo anterior.

Para el personal de este grupo se mantiene el principio de rotación en las diversas áreas de la planta (proceso, mantenimiento mecánico, mantenimiento eléctrico e instrumentación y seguridad). El Comité de Empresa será consultado en los problemas relativos a la rotación de puestos.

Este grupo comprende las categorías siguientes:

**Jefe de Turno.**

Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen, a criterio de la Dirección de la Empresa, muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia para dirigir las operaciones de los procesos de fraccionamiento y regasificación, los talleres de mantenimiento y los servicios de seguridad. Asimismo, sin perjuicio de realizar por sí mismos los trabajos propios de su categoría, podrán ejercer permanentemente funciones de mando y responsabilidad sobre los profesionales y técnicos especializados a sus órdenes.

**Operador Mayor.**

Son los que, dependiendo de su superior correspondiente y procediendo de Operador de primera, han realizado el periodo de perfeccionamiento suficiente en una de las áreas de trabajo de la planta, dominando además una segunda área y habiendo superado las pruebas objetivas correspondientes. Una de estas áreas ha de ser forzosamente la de proceso.

**Operador de primera.**

Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen a su nivel muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia, que les permiten dominar totalmente una de las áreas de trabajo de la planta: proceso, mantenimiento mecánico, mantenimiento eléctrico e instrumentación o seguridad, siendo capaces de desarrollar su trabajo bajo una supervisión general de su Jefe y estando en condiciones de tomar, a su nivel, las iniciativas necesarias en cada momento.

**Operador de segunda.**

Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen cualidades profesionales y suficientes conocimientos básicos de su área para poder trabajar en la misma e ir completando su formación.

**Operador de tercera.**

Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, o dirigidos por un Operador mayor o de primera, y habiendo ingresado en la Empresa para Operador de la planta o procediendo del grupo de Técnicos Especializados y Profesionales de oficio, tienen cualidades profesionales de capacidad y conocimientos para seguir un periodo de formación previa que les permita acceder a la categoría de Operador de segunda, una vez superadas las pruebas objetivas correspondientes.

**Analista principal.**

Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen, a criterio de la Dirección de la Empresa, muy altas cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en su técnica específica. Asimismo, sin perjuicio de realizar por sí mismo los trabajos propios de su profesión, podrán ejercer funciones de mando y responsabilidad sobre otros analistas de inferior categoría.

**Analista.**

Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen suficientes cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia, en su técnica específica, para realizar los trabajos de su profesión.

Existirán los siguientes grados en base a la amplitud de conocimientos y/o años de antigüedad en la categoría:

- Analista de primera.
- Analista de segunda.
- Analista de tercera.

**CAPITULO V**

**Art. 15. Tabla de salarios.**

| Nivel | Categoría  | Mensual | Diario |
|-------|--|---------|--------|
| 1     | Mando Superior 1. <sup>a</sup><br>TTS Principal.   | 86.441  |        |
| 2     | Mando Superior 2. <sup>a</sup><br>TTS 1. <sup>a</sup>  | 77.550  |        |
| 3     | Mando Superior 3. <sup>a</sup><br>TTS 2. <sup>a</sup><br>TTGM Principal.   | 67.569  |        |
| 4     | TTS 3. <sup>a</sup><br>TTGM 1. <sup>a</sup><br>Jefe administrativo 1. <sup>a</sup><br>Jefe turno 1. <sup>a</sup>                     | 53.802  |        |
| 5     | TTS con experiencia mínima cuatro años.<br>TTGM 2. <sup>a</sup><br>Jefe administrativo 2. <sup>a</sup><br>Jefe turno 2. <sup>a</sup> | 47.523  |        |
| 6     | TTS con experiencia mínima tres años.<br>TTGM 3. <sup>a</sup><br>Jefe de Negociado.<br>Oficial especializado 1. <sup>a</sup>         | 42.085  |        |

| Nivel | Categoría   | Mensual | Diario |
|-------|---|---------|--------|
| 7     | Maestro 1. <sup>a</sup><br>Delineante Proyectista 1. <sup>a</sup><br>Operador Mayor.  | 39.574  |        |
|       | TTS con experiencia mínima dos años.<br>TTGM con experiencia mínima cuatro años.  |         |        |
| 8     | Oficial especializado 2. <sup>a</sup><br>TTS sin experiencia,<br>TTGM con experiencia mínima dos años.  | 37.478  |        |
|       | Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo.<br>Auxiliar principal de Oficina.<br>Maestro 3. <sup>a</sup><br>Analista 1. <sup>a</sup>  |         |        |
| 9     | TTGM sin experiencia.<br>Oficial 2. <sup>a</sup> administrativo.<br>Auxiliar Oficina 1. <sup>a</sup><br>Oficial 1. <sup>a</sup> profesional de oficio, con más de tres años de experiencia.   | 34.139  |        |
|       | Conserje principal.<br>Operador 2. <sup>a</sup><br>Analista 2. <sup>a</sup>   |         |        |
| 10    | Auxiliar administrativo 1. <sup>a</sup><br>Auxiliar Oficina 2. <sup>a</sup><br>Oficial 1. <sup>a</sup> profesional de oficio.<br>Vigilante Jurado.<br>Conserje 1. <sup>a</sup><br>Analista 3. <sup>a</sup><br>Oficial principal Servicios Auxiliares. | 31.201  | 1.040  |
|       | Auxiliar administrativo 2. <sup>a</sup><br>Auxiliar Oficina 3. <sup>a</sup><br>Oficial 2. <sup>a</sup> profesional de oficio.<br>Conserje 2. <sup>a</sup><br>Operador 3. <sup>a</sup>   |         |        |
| 11    | Oficial Servicio Auxiliar 1. <sup>a</sup><br>Auxiliar administrativo sin experiencia.<br>Auxiliar de Oficinas sin experiencia.<br>Oficial 3. <sup>a</sup> profesional de oficio.<br>Vigilante.<br>Ordenanza-Portero.                                  | 30.474  | 1.018  |
|       | Vigilante sin experiencia<br>Ordenanza-Portero sin experiencia.   |         |        |
| 12    | Oficial Servicios Auxiliares 2. <sup>a</sup><br>Oficial Servicios Auxiliares 3. <sup>a</sup>  | 29.949  | 998    |
|       | Limpiadora-Camarera.<br>Peones.<br>Limpiadoras.   |         |        |
| 13    |   | 28.002  | 998    |
| 14    |   |         | 933    |
| 15    |   |         | 902    |
| 16    |   |         | 882    |
|       |   |         | 794    |

Si durante la vigencia del presente Convenio se modificasen las disposiciones actuales que regulan los costes de la Seguridad Social, de tal modo que el incremento de la masa salarial de 1978 —por Seguridad Social— con respecto a la masa salarial de 1977 —por el mismo concepto— fuese inferior al porcentaje actualmente aplicado, se regulará la tabla salarial que antecede en la proporción que proceda.

Art. 16. *Pago de sueldos y salarios.*—El pago de los sueldos y salarios se efectuará por meses vencidos y en el centro de trabajo. 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, hasta un 90 por 100 de los devengados en el momento de la solicitud.

Art. 17. *Pagas extraordinarias.*—El personal adscrito a este Convenio percibirá, además de las doce mensualidades normales, seis pagas extraordinarias, que se abonarán en los meses de enero, marzo, julio, octubre (2) y diciembre.

El importe de cada una de estas pagas extraordinarias será el mismo que el de una mensualidad corriente, y se abonarán dentro de la primera quincena del mes que corresponda.

Art. 18. *Participación en beneficios.*—Se pacta que, para el presente Convenio, la participación en beneficios del personal queda establecida, en forma invariable y cualquiera que sean los resultados de la Empresa, en el 10 por 100 de los emolumentos anuales. A estos efectos, se entienden como tales: sueldo o salario (12), pagas extraordinarias (seis), antigüedad (18), gratificación por puesto de trabajo (18), indemnizaciones de la Seguridad Social por ILT, así como las ayudas complementarias de sueldo que, en su caso, hubieran sido concedidas por la Empresa en las situaciones de baja por accidente laboral y enfermedad.

Esta cantidad se abonará en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se devengue.

Art. 19. *Fondo de ahorro.*—Ambas partes reconocen la importancia de fomentar el ahorro; para ello, la Empresa hará una aportación determinada en relación con dicho principio y, en consecuencia, se establece que en el mes de abril se abonará al personal una cantidad equivalente a una mensualidad y media de su salario, incluidas antigüedad y gratificación por puesto de trabajo, que se ingresará directamente en la cuenta corriente o libreta de ahorro que cada uno designe.

Art. 20. *Plus de turno y servicio continuado.*—Los pluses de turno rotativo y servicio continuado, establecidos con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, y que cubren todos los conceptos relacionados intrínsecamente con el turno, tales como turnicidad, nocturnidad y otros, considerados actualmente, se fijan para el período de vigencia de este Convenio en las siguientes cuantías:

- A) Turno rotativo: 471 pesetas.
- B) Servicio continuado: 289 pesetas.

Dichos pluses se cobrarán por días de trabajo efectivo, así como en los casos de enfermedad, accidente de trabajo y días laborables de las vacaciones anuales.

Los corretornos tendrán la consideración de personal de turno a todos los efectos.

Los Jefes de turno que realicen suplencias cobrarán el plus de turno correspondiente al período en que realicen dicha suplencia.

Art. 21. *Antigüedad.*—Coexistirán trienios y quinquenios en el sistema de retribución por este concepto, y cuyo valor será de 1.050 y 2.100 pesetas, respectivamente, que se cobrarán en 19,5 pagas. 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.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido en las siguientes circunstancias:

- Excedencia forzosa.
- Prestación del Servicio Militar.
- Período de prueba.
- Personal eventual o interino que pase a la situación de fijo sin solución de continuidad.
- Accidente de trabajo o incapacidad laboral transitoria.

Cuando los trienios o quinquenios se cumplan en la primera quincena del mes, su devengo comenzará el primer día de dicho mes y, en caso de cumplirse en la segunda quincena, se devengarán a partir del primer día del mes siguiente.

Art. 22. *Suministro de gas a precio reducido para el personal.*—Se mantiene el beneficio de reducción en el precio del gas tal y como se viene aplicando en la actualidad.

Esta bonificación se aplicará de la siguiente forma:

Gas natural.—Se abonará por la Empresa el 80 por 100 del importe de la factura de gas consumido.

GLP.—Se abonará igualmente por la Empresa el 80 por 100 del importe del gas consumido, de acuerdo con las siguientes normas:

El trabajador deberá solicitar por escrito la bonificación correspondiente, justificando ser titular del contrato de suministro para la vivienda de la que sea propietario o arrendatario, indicando su superficie, relación de los aparatos de consumo y número de miembros de su familia que con él conviven.

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 que se incluye a continuación le corresponda.

*Baremo para suministros de GLP a precio reducido*

1. PARA APARATOS DE CONSUMO

Unidad: Kilos

| Número de familiares, incluyendo el titular | Calentadores |             |              |          |
|---|--------------|-------------|--------------|----------|
|   | Cocina       | De 5 litros | De 10 litros | Lavadora |
| Hasta dos .....                             | 113          | 225         | 275          | 25       |
| De tres hasta cuatro .....                  | 150          | 225         | 275          | 25       |
| De tres hasta cinco .....                   | 175          | 238         | 300          | 37       |
| De seis hasta siete .....                   | 200          | 283         | 325          | 50       |
| De ocho en adelante .....                   | 250          | 313         | 388          | 60       |

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 cuatro .....       | 1.550           | 1.225    | 800      | 435      |
| Hasta cinco .....        | 1.850           | 1.470    | 950      | 525      |
| Hasta seis .....         | 2.150           | 1.700    | 1.120    | 600      |
| Desde siete 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» |
|--------------------|-----------------|-----------------|----------|
| Una .....          | 525             | 375             | 225      |
| Dos .....          | 725             | 520             | 210      |
| Tres .....         | 750             | 535             | —        |

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

Determinación de zonas

|                 |  |                 |
|-----------------|--|-----------------|
| <b>Zona «A»</b> |  | Huesca.         |
| Avila.          |  | Lérida.         |
| Burgos.         |  | Logroño.        |
| León.           |  | Madrid.         |
| <b>Zona «B»</b> |  | Oviedo.         |
| Cuenca.         |  | Toledo.         |
| Lugo.           |  | Zaragoza.       |
| Palencia.       |  | <b>Zona «D»</b> |
| Pamplona.       |  | Barcelona.      |
| Salamanca.      |  | Bilbao.         |
| Segovia.        |  | Córdoba.        |
| Soria.          |  | Gerona.         |
| Teruel.         |  | Jaén.           |
| Valladolid.     |  | La Coruña.      |
| Vitoria.        |  | Orense.         |
| Zamora.         |  | Pontevedra.     |
| <b>Zona «C»</b> |  | San Sebastián.  |
| Albacete.       |  | Santander.      |
| Cáceres.        |  | Tarragona.      |
| Ciudad Real.    |  | <b>Zona «E»</b> |
| Granada.        |  | El resto.       |

Se creará una Comisión Mixta de Vigilancia para el control de esta bonificación.

El personal jubilado tendrá derecho, igualmente, a disfrutar de este beneficio.

Art. 23. Gratificaciones por puestos de trabajo.

1. En relación con lo dispuesto en el apartado B) del artículo 25 del presente Convenio, se establecen las siguientes gratificaciones por puesto de trabajo, que se entenderán brutas y por cada paga.

|  | Niveles 1-2-3-4 | Nivel 5 | Niveles 6-7-8-9 |
|--|-----------------|---------|-----------------|
| Mandos superiores .....                        | 5.454           | —       | —               |
| Técnicos titulados superiores ...              | 5.454           | 4.091   | 3.000           |
| Técnicos titulados de Grado Medio .....        | 5.454           | 4.091   | 3.000           |
| Jefes de Turno de 1. <sup>a</sup> .....        | 5.454           | —       | —               |
| Jefes de Turno de 2. <sup>a</sup> .....        | —               | 4.091   | —               |
| Jefes administrativos de 1. <sup>a</sup> ..... | 5.454           | —       | —               |
| Jefes administrativos de 2. <sup>a</sup> ..... | —               | 4.091   | —               |

2. En aplicación del artículo 79 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Producción, Transporte y Distribución de Gas vigente, se establecen las siguientes gratificaciones por quebranto de moneda a los Cajeros, en función de fondo mínimo mensual del movimiento de Caja, que se entenderán brutas y por cada paga:

- Más de 250.000 pesetas: 4.545.
- Entre 75.000 y 250.000 pesetas: 2.273.
- Menos de 75.000 pesetas: 1.136.

3. Se establece una gratificación a los Chóferes por jornada irregular, que se entenderá bruta y por cada paga de 4.545

pesetas. Se entiende por jornada irregular además de la necesaria disponibilidad del Conductor fuera de su jornada normal de trabajo el tiempo invertido al inicio y terminación de dicha jornada normal en el movimiento del vehículo.

Art. 24. Gratificación por asiduidad en el trabajo.—De acuerdo con el espíritu mantenido en las deliberaciones de este Primer Convenio Colectivo, y con objeto de premiar la asiduidad en el trabajo, se establece una gratificación de sesenta y ocho pesetas brutas diarias por día trabajado.

La citada gratificación no se devengará en los días de descanso ni en los correspondientes a las vacaciones anuales, pero sí, en cambio, cuando la falta de asistencia se deba a accidente laboral o enfermedad profesional.

En los casos de enfermedad o cuando se disfrute de permisos especiales dejará de cobrarse esta gratificación los días que no se asista al trabajo.

Perderán, además, el derecho a la percepción de dicha gratificación durante todo el mes en que se produzcan aquellos productores que hayan tenido durante el mismo dos faltas de asistencia sin justificar.

Asimismo se pacta que esta gratificación es totalmente extrasalarial, no computándose, en ningún caso, para el cálculo de horas extraordinarias, gratificaciones, etc., ni a ningún efecto salarial.

Art. 25.

A) Horas extraordinarias.

Se consideran como horas extraordinarias las de trabajo que sobrepasen las de la jornada normal establecida en el presente Convenio Colectivo.

B) Excepciones en horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán a todo el personal incluido en este Convenio, con las excepciones siguientes, en función de que, 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:

- Mandos superiores.
- Técnicos Titulados de Grado Superior.
- Técnicos Titulados de Grado Medio.
- Jefes de turno.
- Jefe administrativo de primera y segunda.

Los Jefes de turno tendrán derecho a cobrar las horas extraordinarias de los días festivos, de acuerdo con lo establecido en el apartado F) de este artículo.

Los Jefes de turno no sujetos al sistema de turno rotativo, en aplicación del mismo criterio del párrafo anterior, tendrán derecho a cobrar las horas extraordinarias que realicen, empleadas en reparaciones programadas de los equipos de planta. Igualmente se aplicará lo establecido en el artículo 26, cuando las llamadas especiales se produzcan entre las veintidós y las seis horas.

Para que las horas extras sean abonables, deberán haber sido solicitadas y aprobadas antes de su realización por el Jefe inmediato superior.

C) Cálculo hora extraordinaria.

Para calcular el valor de la hora extraordinaria se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{S + A + PE + PB + GP}{N}$$

Siendo:

- S = Salario bruto anual (12 pagas).
- A = Antigüedad anual (18 pagas).
- PE = Importe pagas extraordinarias (6 pagas).
- PB = Importe paga de beneficios.
- GP = Importe gratificación puesto de trabajo (18 pagas).
- N = Número de horas de trabajo anuales.

D) Valoración horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50 por 100 para las normales, del 75 por 100 para las nocturnas y del 150 por 100 para las correspondientes a festivos. Tendrán también la consideración de nocturnas las horas extraordinarias trabajadas después de las seis horas de la mañana, siempre que la jornada normal de la que sean prolongación se haya cumplido íntegramente antes de dicha hora.

E) Pagos de horas extras al personal de turno rotativo y servicio continuado.

Cuando este personal, en los días de descanso, deba efectuar horas extraordinarias, éstas se pagarán al 150 por 100 hasta el límite de computar los domingos existentes en el mes en cuestión, incluyéndose en este cómputo los domingos realmente descansados.

F) Dado que el cómputo anual de horas de trabajo, tanto en el turno como en el servicio continuado, no descuenta los días festivos del calendario laboral, éstos se cobrarán como horas extraordinarias de festivos.



G) Las horas extraordinarias se pagarán dentro de los quince días siguientes al cierre del período mensual.

Art. 26. *Horas extraordinarias por llamadas especiales.*— Cuando algún trabajador que tenga derecho al percibo de horas extraordinarias sea llamado a su centro de trabajo por razones de averías urgentes y/o emergencias, además de abonarle los gastos de transportes, percibirá un mínimo de cuatro horas extraordinarias con la cuantía correspondiente al día y la hora en que se produzca esta circunstancia. Los conductores percibirán únicamente, las horas que efectivamente realicen.

Art. 27. *Ayuda por Economato.*—La actual ayuda por Economato se establece durante la vigencia de este Convenio en la cuantía de 4.091 pesetas brutas por persona y mes, en las doce pagas normales.

Art. 28. *Compensación a Técnicos Titulados en obras.*—Todo el personal de los grupos de Técnicos Titulados que estén desplazados temporalmente fuera de su centro de trabajo habitual, y como consecuencia de necesidades del servicio y de instrucciones de sus superiores, se vean obligados a trabajar normalmente en días no laborables, cobrarán una compensación de 3.000 pesetas por cada día trabajado en las circunstancias citadas.

#### CAPITULO VI

Art. 29. *Publicación de la clasificación profesional.*—En atención a las dificultades prácticas que entrañan la confección e impresión de las listas de clasificación profesional del personal, a que se refiere el artículo 29 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Producción, Transporte y Distribución de Gas Ciudad y Gas Natural, de 31 de enero de 1970, 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 públicas dichas listas.

#### CAPITULO VII

##### Ingreso

Art. 30. *Ingresos.*—Cuando sea necesario cubrir un puesto de trabajo ya sea por nueva creación, baja, excedencia, traslado, ascensos o por cualquier otra circunstancia, se acudirá con carácter preferente, pero no exclusivo, al personal que esté trabajando en la Empresa, siempre que a criterio de la Dirección de la misma reúna los requisitos profesionales necesarios de aptitud, conocimientos y experiencias exigibles en función del puesto de trabajo a cubrir. En consecuencia, la Dirección de la Empresa tras el estudio de los recursos humanos a que se refiere este párrafo y las consultas correspondientes a la línea de mando, informará al Comité de Empresa.

La información al Comité de Empresa a que se refiere el párrafo anterior se realizará de forma previa cuando los puestos de trabajo a cubrir correspondan a alguna de las categorías siguientes:

- a) Grupo de Administrativos: Hasta Oficial primero administrativo.
- b) Grupo de Técnicos Especializados: Se informará al personal de Planta.
- c) Grupo de Servicios Auxiliares: Hasta Oficial primero Servicios Auxiliares.
- d) Grupo Operadores de Planta: Hasta Operador Mayor.

No obstante, dada la actual situación y la evolución de la tecnología y organización de la Empresa, ésta podrá amortizar los puestos de trabajo que queden vacantes en cualquier dependencia por baja, excedencia, traslados o ascensos.

Art. 31. La Dirección de la Empresa cubrirá los puestos de trabajo, que se produzcan en cualquier dependencia, de acuerdo con las siguientes normas:

1. Con plena independencia de criterio en los siguientes casos:

- a) Todos los grados de Mandos superiores.
- b) Todos los grados de Técnicos Titulados superiores y medio sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a ascensos.
- c) Los grados de Jefes administrativos de primera y segunda, así como los de Jefes de Negociado y Oficial Especializado de primera y segunda, sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a ascensos.
- d) Los Jefes de turno de primera y segunda, sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a ascensos.
- e) Todos los grados del grupo de Técnicos Especializados y Profesionales de Oficio, es decir, Maestro de primera, segunda y tercera, Delineantes proyectistas de primera y segunda y Oficiales de primera, segunda y tercera, sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a ascensos.
- f) Los Oficiales principales del grupo de Servicios Auxiliares y los Conserjes principales del grupo de Subalternos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a ascensos.
- g) Los Auxiliares administrativos y Auxiliares de oficina sin experiencia.
- h) Los Operadores de tercera y Analistas de tercera del grupo de Operadores de la Planta de Fraccionamiento y Regalificación de Barcelona.

i) Los Oficiales de Servicios Auxiliares de tercera, Limpia-doras, Camareras, Peones y Limpiadoras.

j) Los Vigilantes jurados, Conserjes de primera y segunda, los Vigilantes y Ordenanzas-Porteros, sin perjuicio de lo establecido en el artículo referente a ascensos.

k) Los Vigilantes y Ordenanzas-Porteros sin experiencia.

2. El resto de los puestos de trabajo se cubrirán de acuerdo con los criterios que se especifican en el capítulo de ascensos.

#### CAPITULO VIII

##### Ascensos

Art. 32. *Grupo de Mandos superiores.*—La promoción a cualquiera de las categorías de este grupo es facultad discrecional de la Dirección de la Empresa, que la ejercerá con total independencia de criterio.

Se puede acceder a cualquiera de estas categorías desde cualquier otro grupo, y dentro de cada grupo, desde cualquier grado.

Si por criterio de la Dirección, o por dimisión voluntaria aceptada por la misma, una persona asignada a cualquier categoría de este grupo de pertenecer al grupo de Mandos superiores pasará a la categoría equivalente al nivel salarial del grupo al que pertenecía antes de acceder al de Mandos superiores. Si no hubiera en el grupo de procedencia un nivel salarial equivalente, pasará a la mayor categoría del mismo y mantendrá su nivel salarial hasta que sea absorbido por el correspondiente a ésta. Asimismo tendrá derecho a un puesto de trabajo de acuerdo con su categoría de procedencia.

Art. 33. *Grupo de Técnicos Titulados superiores.*

a) Los Técnicos Titulados superiores sin experiencia pasarán a la categoría inmediata superior de su grupo después de dos años de servicios continuados en la Empresa o al demostrar de forma documentada dos años de ejercicio de su profesión.

b) Los Técnicos Titulados superiores con dos años de experiencia pasarán a la categoría inmediata superior de su grupo después de tres años de servicios continuados en la Empresa o al demostrar de forma documentada tres años de ejercicio de su profesión.

c) Los Técnicos Titulados superiores con tres años de experiencia pasarán a la categoría inmediata superior de su grupo después de cuatro años de servicios continuados en la Empresa o al demostrar de forma documentada cuatro años de ejercicio de su profesión.

Además de los criterios anteriores, para ascender en cada categoría se requiere que no exista un informe negativo, basado en motivos profesionales, del superior de quien dependan.

d) Los ascensos a Técnicos Titulados superiores de tercera, segunda, primera y principal se harán de forma correlativa. Estos ascensos son facultad discrecional de la Dirección, que la ejercerá con total independencia de criterio, pero basándose en las definiciones profesionales, recogidas en el artículo 8.

e) Los Técnicos Titulados superiores que estén en la Empresa antes de la entrada en vigor de este Convenio tendrán la categoría que corresponda a su nivel salarial o a los años de experiencia en el ejercicio de su profesión que posean en la fecha de entrada en vigor de este Convenio; la que resulte de mayor categoría, de acuerdo con el cuadro de clasificación profesional.

Art. 34. *Grupo de Técnicos Titulados de grado medio.*

a) Los Técnicos Titulados de Grado Medio sin experiencia pasarán a la categoría inmediata superior de su grupo después de dos años de servicios continuados en la Empresa o al demostrar de forma documentada dos años en ejercicio de su profesión.

b) Los Técnicos Titulados de grado medio con dos años de experiencia pasarán a la categoría inmediata superior de su grupo después de cuatro años de servicios continuados en la Empresa o al demostrar de forma documentada cuatro años de ejercicio de su profesión.

Además de los criterios anteriores, para ascender en cada categoría se requiere que no exista un informe negativo, basado en motivos profesionales del superior de quien dependa.

c) Los ascensos a Técnicos Titulados de grado medio de tercera, segunda, primera y principal se harán de forma correlativa. Estos ascensos son facultad discrecional de la Dirección, que la ejercerá con total independencia de criterio pero basándose en las definiciones profesionales recogidas en el artículo 9.

d) Los Técnicos Titulados de grado medio que estén en la Empresa antes de la entrada en vigor de este Convenio tendrán la categoría que corresponda a su nivel salarial o a los años de experiencia en el ejercicio de su profesión que posean en la fecha de entrada en vigor de este Convenio; la que resulte de mayor categoría, de acuerdo con el cuadro de clasificación profesional.

Art. 35. *Grupo de Administrativos.*

a) El ascenso a Jefe administrativo primera desde Jefe administrativo segunda se efectuará por libre elección de la Dirección de la Empresa, pero basándose en las definiciones profesionales del artículo 10.

b) El ascenso a la categoría de Jefe administrativo segunda desde la de Jefe de Negociado u Oficial especializado primera

administrativo se realizará por libre elección de la Dirección de la Empresa, pero basándose en las definiciones profesionales del artículo 10.

c) El ascenso a Jefe de Negociado desde Oficial segunda especializado u Oficial administrativo primera se efectuará por libre elección de la Dirección, pero basándose en las definiciones profesionales del artículo 10.

En igualdad de aptitudes, conocimiento y experiencia, tendrá preferencia para cubrir estos puestos aquel personal que eventualmente estuviese ocupándolos.

d) El ascenso a Oficial especializado primera desde Oficial segunda especializado se hará por libre elección de la Dirección entre los Oficiales segunda especializados que hayan superado las pruebas específicas de selección.

e) El ascenso a Oficial especializado de segunda se hará por libre elección de la Dirección entre los administrativos que hayan superado las pruebas específicas de selección, dentro de su especialización administrativa.

f) Los Auxiliares administrativos primera ascenderán a Oficiales segunda y éstos a Oficiales primera, por superación del período de integración por experiencia de seis años, siempre que no exista un informe negativo, basado en motivos profesionales, del superior de quien dependa.

En estas categorías se producirá también la promoción a la categoría superior inmediata por superación de las pruebas objetivas que determine la Empresa, entre el personal de la categoría inferior, con dos años de antigüedad en la misma.

g) El ascenso a Auxiliar de oficina principal se hará por libre elección de la Dirección entre los Auxiliares de oficina que hayan superado las pruebas específicas de selección.

h) En las categorías de Auxiliares administrativos y Auxiliares de oficinas se ascenderá a la categoría superior inmediata al año de permanencia en cada una de ellas, siempre que no exista un informe negativo, basado en motivos profesionales, del superior de quien dependa.

i) Los Auxiliares principales de oficina, con un mínimo de tres años en la categoría, podrán, una vez superadas las pruebas profesionales correspondientes, pasar a la categoría de Oficial primera administrativo.

#### Art. 36. Grupo de Técnicos especializados y profesionales de oficio.

a) Los ascensos de Maestro tercera a Maestro segunda y de esta categoría a Maestro primera se realizarán por libre designación de la Dirección de la Empresa. De igual modo se realizarán los ascensos de Delineantes-Proyectistas de segunda a Delineante Proyectista primera, una vez superadas las pruebas objetivas que se determinen.

b) Los ascensos a Maestro de tercera se realizarán, cuando exista un puesto de trabajo por cubrir en la categoría, entre el personal que ostente la de Oficial de primera y que esté en posesión del título de Maestro industrial de la rama correspondiente reconocido por el Estado español y después de superar las pruebas objetivas que se señalen.

Asimismo promocionarán a esta categoría los Oficiales de primera que acrediten una antigüedad de seis años en su categoría y pasen las pruebas objetivas correspondientes.

c) Independientemente de lo anterior, los Oficiales de primera con más de tres años de experiencia en la categoría ascenderán a la categoría de Oficial primera con tres años de experiencia, siempre que no exista un informe negativo, basado en motivos profesionales, del superior de quien dependan.

d) En las categorías de Oficiales de segunda y tercera se ascenderá a la categoría superior inmediata después de seis años de permanencia en la categoría inferior y se posea el título de Oficialía o equivalente correspondiente; siempre que no exista un informe negativo, basado en motivos profesionales del superior de quien dependa.

En estas categorías se producirá también la promoción a la categoría superior inmediata por superación de las pruebas objetivas que determine la Empresa, entre el personal de la categoría inferior, con tres años de antigüedad en la misma.

#### Art. 37. Grupo de Servicios Auxiliares.

a) Los ascensos a Oficiales principales de Servicios Auxiliares se producirán por libre designación de la Dirección, una vez superadas las pruebas objetivas que se determinen.

b) En las categorías de Oficiales de Servicios Auxiliares de segunda después de cuatro años de permanencia en la categoría se ascenderá a la categoría superior inmediata, siempre que no exista un informe negativo, por motivos profesionales, del superior del cual dependan.

c) En la categoría de Oficiales de Servicios Auxiliares de tercera después de dos años de permanencia en la categoría se ascenderá a la categoría superior inmediata, siempre que no exista un informe negativo, por motivos profesionales del superior del cual dependan.

d) El ascenso de Limpiadoras a Limpiadoras-Camareras se efectuará de acuerdo con las definiciones profesionales correspondientes.

e) Los Peones ascenderán a la categoría de Oficiales de Servicios Auxiliares de tercera cuando hayan obtenido el título

de oficialía correspondientes o cuando, a criterio de la Dirección, posean aptitudes, cualidades y conocimientos suficientes de acuerdo con las definiciones profesionales correspondientes y hayan superado las pruebas objetivas que se determinen.

#### Art. 38. Grupo de subalternos.

a) Los ascensos a Conserje principal se producirán por libre designación de la Dirección.

b) Los ascensos a Vigilante Jurado se producirán entre el personal del grupo que, a propuesta de la Dirección, pasen las pruebas y tengan las licencias específicas relacionadas con el puesto de trabajo.

c) Los ascensos a Conserje de primera se producirán después de tres años en la categoría de Conserje de segunda.

d) Los Ordenanzas-Porteros con más de seis años de antigüedad en la categoría y más de treinta años de edad, ascenderán a la categoría de Conserje de segunda.

e) En las categorías de Vigilantes y Ordenanzas-Porteros sin experiencia se ascenderá a la categoría superior después de permanecer tres años en la misma.

f) A los actuales Vigilantes de la planta de Barcelona que no puedan por sus condiciones promocionar a la categoría de Vigilantes Jurados, se les asimilará, a todos los efectos, a la categoría de Conserje de segunda, al año de entrada en vigor de este Convenio y siempre que tengan una antigüedad mínima como Vigilantes de seis años. En este caso seguirán desempeñando las funciones propias de su actual categoría.

#### Art. 39. Grupo de Técnicos especializados operadores de la planta de fraccionamiento y regasificación de Barcelona.

a) Jefe de turno. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 31, la Empresa procurará, con carácter preferente, pero no exclusivo, promocionar a la categoría de Jefe de turno a aquellos Operadores mayores que hayan demostrado un conocimiento total y absoluto de la planta, así como unas cualidades humanas relevantes, especialmente en los aspectos de dotes de mando y responsabilidad.

La promoción de Jefe de turno de segunda a Jefe de turno de primera se producirá a los dos años de antigüedad en la categoría, siempre que no exista un informe negativo, basado en motivos profesionales, de su superior correspondiente.

b) Operador mayor. Promocionará a esta categoría el Operador de primera que habiendo permanecido, como mínimo, un período de perfeccionamiento de un año en el área donde obtuvo la categoría de Oficial primera, supere las pruebas objetivas sobre el conocimiento de una segunda área, así como la evaluación favorable de sus superiores.

Se fija como período de permanencia mínima en esta segunda área, para llegar a dominarla y poder acceder a las pruebas indicadas en el párrafo anterior, el tiempo de año y medio.

En el caso de que por necesidades del servicio no pueda producirse la rotación del Operador de primera, la Empresa suplirá dicha rotación con un cursillo de formación, que se desarrollará dentro de los períodos antes indicados.

c) Operador de primera. Promocionará a esta categoría el Operador de segunda que habiendo permanecido, como mínimo, un período de un año y medio como tal, supere las pruebas objetivas (teóricas y prácticas) correspondientes, así como la evaluación favorable de su superior.

d) Operador de segunda.—Promocionará a esta categoría el Operador de tercera que haya superado el período de integración de seis meses, así como el cursillo de formación correspondiente, las pruebas objetivas (teóricas y prácticas) y la evaluación de su superior.

e) Analista principal.—La promoción a esta categoría será por libre designación de la Empresa entre el personal que ostente la de Analista de primera con una antigüedad mínima en la categoría de tres años y supere las pruebas objetivas correspondientes.

f) Analistas.—En las categorías de Analistas de segunda y de tercera se ascenderá a la categoría superior después de dos años de permanencia mínima en la categoría inferior y haber superado las pruebas objetivas correspondientes.

## CAPITULO IX

### Periodo de prueba

A) De acuerdo con lo establecido en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, se establece un período de prueba, cuya duración máxima será la siguiente:

Mandos superiores y Técnicos titulados: Seis meses.

Resto de personal: Tres meses.

Personal obrero no cualificado: Dos semanas.

El trabajador, durante el período de prueba, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría.

Durante este período, tanto la Empresa como el trabajador podrán rescindir la relación de trabajo, sin que tal decisión dé lugar a indemnización.

La incapacidad laboral transitoria, los permisos especiales y los días de vacaciones que el empleado disfrutará durante el período de prueba interrumpirán el mismo, que quedará automáticamente prorrogado en igual número de días.

B) Para el personal que cambie de categoría existirá un período de adaptación, cuya duración será como máximo la del período de prueba establecido en el apartado A) de este artículo, con las siguientes excepciones:

- a) Ascensos por antigüedad.
- b) Ascensos por superación de una prueba objetiva.

Al grupo de mandos superiores se le aplicará únicamente lo establecido en los artículos correspondientes a definiciones y ascensos.

Durante el período de adaptación, el trabajador permanecerá en su categoría original y, superado dicho período satisfactoriamente, percibirá con carácter retroactivo al inicio del mismo la diferencia salarial correspondiente entre ambos niveles.

En estos casos, la Empresa podrá reintegrar al trabajador, y durante este período, a su categoría y puesto original, sin necesidad de preaviso (haciéndose cargo de los gastos de traslado que esto pudiera ocasionar).

## CAPITULO X

### Traslados

Art. 41. *Traslados*.—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 otras localidades y que obligue a un cambio permanente de residencia.

Los traslados del personal podrán realizarse:

- 1.º A solicitud del interesado.—Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, éste no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.
- 2.º Por mutuo acuerdo de la Empresa y el trabajador.—En este caso, habrá de estarse a lo convenido por ambas partes.
- 3.º Por necesidades del servicio.—Cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, a juicio de la Empresa, si no se llegase al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, podrá aquella imponer el traslado. Esta facultad podrá ejercerla la Empresa únicamente dos veces con cada trabajador.

En este caso, se estará a lo establecido en el Decreto de 28 de enero de 1944 y a la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1978, sin perjuicio de lo cual la Empresa se compromete a lo siguiente:

- a) Abonar al empleado todos los gastos que el traslado origine por concepto de viaje para toda la familia y transporte de muebles y enseres.
- b) Abonar viaje y estancia de tres días en un hotel al empleado y su cónyuge, en caso de viaje preciso para buscar vivienda.
- c) Conceder permiso retribuido durante los días necesarios para el cambio de residencia, con un máximo de siete.
- d) Abono de dos mensualidades del sueldo real neto.
- e) De igual modo, la Empresa abonará la diferencia de renta existente entre la que el trabajador pagase en su residencia originaria y aquella que tuviese que abonar en su nueva residencia, teniendo en cuenta que ésta deberá ser de similares condiciones a la original y siempre y cuando la renta que deba pagar por su nueva residencia sea superior al 15 por 100 de su salario líquido anual.

No obstante lo anterior, alternativamente se podrá optar, de común acuerdo, por la concesión de un préstamo para ayuda a la adquisición de vivienda.

Los traslados forzosos tendrán un período de tres meses, durante el cual el trabajador, alegando causas justificadas y que sean aceptadas por la Empresa, podrá volver a su anterior destino, considerándose este nuevo traslado como solicitud del interesado y, por tanto, sin que dé derecho a indemnización alguna por los gastos que origine, aplicándose únicamente lo indicado en el epígrafe a) del apartado 3 de este artículo.

El traslado forzoso tendrá prioridad para cubrir una vacante de su categoría en el centro de trabajo de origen. Este traslado se considerará «de petición del interesado».

Los trabajadores contratados específicamente para funciones de dirección, control, inspección o administración de obras o instalaciones, por la movilidad que tal trabajo supone, tendrán derecho en los cambios de residencia originados por su propio trabajo únicamente a los gastos de desplazamiento y ayuda de vivienda, con las condiciones estipuladas en este capítulo. Estos cambios de ubicación no se consideran como traslados, si bien a los quince años de prestación de servicios continuos en estas funciones el trabajador afectado tendrá derecho a un puesto fijo de trabajo en un centro de la Empresa, salvo que ambas partes acuerden lo contrario.

f) Los traslados que puedan afectar al actual personal de la planta de Barcelona serán siempre por mutuo acuerdo.

Art. 42. *Desplazamientos temporales*.—Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a un mes, el trabajador tendrá derecho a un viaje y dos días laborables de estancia en su domicilio, sin computar los días empleadas en el viaje. Estos días no devengarán dietas ni interrumpirán los plazos señala-

dos en el apartado A) del artículo 44 del presente Convenio, si bien la Empresa abonará los gastos de locomoción que correspondan.

Art. 43. *Permutas*.—Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma categoría podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo, siempre y cuando la Empresa preste su conformidad a ella.

De efectuarse la permuta, los interesados renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado o por cualquier otro concepto.

## CAPITULO XI

### Art. 44. *Dietas y viajes*.

#### A) Dietas.

Los gastos de locomoción y dietas en los viajes a localidades distintas a la de residencia habitual, por razones de servicio, serán compensados en la forma siguiente:

Se establecen tres grupos:

El primero corresponderá al personal situado en los cinco niveles más altos de la tabla salarial.

El segundo, al personal situado en los cinco siguientes.

Y el tercero, al personal situado en los restantes niveles de la tabla.

Las dietas serán de la siguiente cuantía, para los viajes dentro del territorio nacional:

- Primer grupo: 3.200 pesetas.
- Segundo grupo: 2.700 pesetas.
- Tercer grupo: 2.300 pesetas.

Para viajes al extranjero, la dieta será incrementada con el importe de los gastos diarios suficientemente justificados.

En los viajes de duración inferior a quince días, la dieta tendrá un aumento del 10 por 100, salvo en los viajes al extranjero.

En los viajes con estancia de más de treinta días en la misma ciudad, la dieta tendrá una disminución del 10 por 100.

Cuando se viaje en grupo, con el mismo motivo, todos los componentes tendrán derecho a percibir la dieta del de más alto nivel del grupo. Si el viaje es en coche, los chóferes no se consideran incluidos en el grupo.

#### B) Medios de transporte.

Primer grupo:

Avión, clase primera.

Ferrocarril: de día, primera clase; de noche, coche cama.

Segundo grupo:

Avión, clase turista.

Ferrocarril: de día, primera clase; de noche, coche cama.

Tercer grupo:

Avión, clase turista.

Ferrocarril: de día, primera clase; de noche, coche cama.

#### C) Viajes en coche propio.

Aquellos empleados que efectúen voluntariamente viaje en coche propio entre puntos unidos normalmente por avión o ferrocarril, además de solicitar permiso para ello, debido a la pérdida de horas que este sistema supone, sólo percibirán el importe del billete correspondiente en el medio de transporte público aplicable en cada caso.

Se exceptúan viajes urgentes en los que la Dirección—por falta de plazas en medios públicos, huelgas de los mismos y horario intempestivo—proponga la utilización del coche propio.

Se exceptúan asimismo los viajes en que por necesidad de movimientos posteriores, por ejemplo, recorrer varios puntos del gaseoducto, fuera conveniente disponer de coche.

#### D) Pago del kilometraje en coche propio.

Cuando corresponda, se abonará a razón de 10 ptas/km., más gastos de peaje y estacionamiento.

Todo ello debidamente justificado.

#### E) Pago de las dietas.

Cuando la duración del viaje sea inferior a doce horas y superior a ocho, desde el inicio de la jornada, tendrá derecho el trabajador a media dieta.

Si es superior a doce horas, con salida y regreso el mismo día, tendrá derecho a una dieta completa.

Cuando las fechas de salida y regreso correspondan a dos días consecutivos, tendrá derecho a la percepción de dos dietas.

En los demás casos se percibirán tantas dietas como fechas dure la comisión o viaje.

#### F) Compensación por comidas.

Excepcionalmente, si por necesidades del servicio, fuera de los casos de viaje o comisión, algún trabajador hubiera de prolongar su jornada, por orden superior, de forma que no pudiera realizar la comida o cena en los comedores de la Empresa o en su propio domicilio, percibirá una compensación de 400 pesetas por comida.

## CAPITULO XII

Art. 45. *Jornada de trabajo y horario.*

## a) Sede central de Madrid.

El número de horas de trabajo reales o efectivas para el año 1978 será de 1.722, como media, para el personal contratado hasta mayo de 1977, las cuales se realizarán en jornada intensiva y continuada de siete horas veinte minutos, desde el 1 de abril al 31 de diciembre (ambos inclusive), y siete horas treinta y cinco minutos durante todo el año 1979.

No obstante lo anterior, este personal podrá optar por la realización del siguiente horario:

Para el año 1978, y de lunes a viernes, desde 1 de abril a 18 de junio (ambos inclusive), y de 1 de octubre a 31 de diciembre (ambos inclusive), de ocho a catorce horas y de quince a dieciséis horas treinta y cuatro minutos. En el resto del año (19 de junio a 30 de septiembre, ambos inclusive), la jornada de trabajo será de ocho a quince horas, de lunes a viernes.

Para el año 1979 la jornada de trabajo será de ocho a catorce horas, y de quince a dieciséis horas cuarenta y cinco minutos, de lunes a viernes, todo el año, excepto en el período de 19 de junio a 30 de septiembre (ambos inclusive), que será de ocho a quince horas.

En esta última alternativa se admitirá una hora de flexibilidad en más en la entrada de la mañana, que deberá ser recuperada a la salida de la tarde del mismo día, durante el período de 1 de octubre a 18 de junio (ambos inclusive).

Asimismo la hora de interrupción del mediodía, reflejada en la segunda alternativa, se destinará para el almuerzo, no computándose esta hora como de trabajo a ningún efecto.

La opción por cualquiera de estas dos alternativas podrá realizarse por una sola vez y deberá tomarse en un plazo máximo de seis meses, contándose a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

Para el personal de plantilla anterior a mayo de 1977, como derecho adquirido, le será de aplicación, como máximo, en el futuro, el criterio establecido para la elaboración del cómputo de horas anual del presente Convenio.

Para el personal contratado desde mayo de 1977, el número de horas de trabajo reales o efectivas anuales, para el año 1978, será de mil ochocientas ochenta y ocho, como media, las cuales se realizarán de la siguiente manera:

De 1 de octubre a 18 de junio (ambos inclusive), de ocho a catorce horas y de quince a dieciocho horas, de lunes a jueves. De ocho a catorce horas y de quince a diecisiete horas, los viernes de este mismo período.

En este horario se admitirá una hora de flexibilidad en más en la entrada de la mañana, que deberá ser recuperada a la salida de la tarde del mismo día.

Asimismo la hora de interrupción al mediodía, reflejada en este horario, se destinará para el almuerzo, no computándose esta hora como de trabajo a ningún efecto.

En el período restante, es decir, de 19 de junio a 30 de septiembre (ambos inclusive), la jornada de trabajo será de ocho a quince horas, de lunes a viernes.

En cualquiera de los horarios y alternativas anteriores, tanto para el personal contratado hasta mayo como el contratado desde dicha fecha, queda garantizado el uso de los servicios de comedor.

## b) Planta de almacenamiento, fraccionamiento y regasificación de Barcelona.

b.1) Personal de turno. El personal de turno, debido a las características técnicas del mismo, y de acuerdo con el calendario correspondiente, tendrá jornada de tres turnos continuos que se realizarán, de seis a catorce horas, de catorce a veintidós horas y de veintidós a seis horas, trabajando durante los meses de enero a mayo (ambos inclusive) y noviembre y diciembre bajo el sistema de 5-3 y durante los meses de junio a octubre (ambos inclusive) bajo el sistema de 6-2. La diferencia de horas que resulte de la aplicación de lo anterior corresponderá a días de entrenamiento, en jornada normal, y que para este año de 1978 resultan seis días.

b.2) Personal de talleres. Realizará su jornada bajo el cómputo de mil setecientas veintidós horas para el año 1978, tal y conforme las viene realizando, de acuerdo con el calendario correspondiente.

b.3) El resto de personal y bajo el mismo cómputo de mil setecientas veintidós horas para el año 1978, realizará su jornada desde 1 de abril hasta el 31 de diciembre de ocho a quince y veinte horas.

c) En cualquier otro centro o lugar de trabajo, factoría, instalación, etc., distintos de la sede central de Madrid y planta de Barcelona, la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la legislación vigente, establecerá el horario u horarios que correspondan a las necesidades del servicio.

d) No obstante lo establecido en los apartados anteriores, para los servicios de teléfonos, télex, conserjería, etc., se establecerán los turnos necesarios para que el servicio esté debidamente atendido.

## CAPITULO XIII

## Festivos, vacaciones y permisos especiales

Art. 46. *Descanso dominical.*—Para los turnos rotativos y de servicio continuado, establecidos en la planta de Barcelona, o que se puedan establecer en nuevos centros de trabajo, en relación al descanso dominical, se estará a lo que se establezca en los calendarios de turnos anuales.

Art. 47. *Fiestas laborales.*—Se estará en todo momento a lo que establezca la legislación vigente y, concretamente, al calendario laboral específico de la provincia en que esté situado cada centro de trabajo.

Art. 48. *Vacaciones.*—El personal de la Empresa, cualquiera que sea su categoría, disfrutará de una vacación anual retribuida de treinta días naturales, de acuerdo con las siguientes normas:

1. Las vacaciones anuales reglamentarias para el personal que no trabaje a turno, el cual las realizará de acuerdo con el apartado 3 de este artículo, y con objeto de cumplir el cómputo anual de horas que se menciona en el capítulo de jornada de trabajo, se realizarán durante los meses de julio, agosto y septiembre. Asimismo, y por la misma razón, no existirán fiestas distintas a las establecidas en el calendario laboral oficial correspondiente.

2. El personal que ingrese en el curso de un año natural disfrutará de 2,50 días naturales por cada mes de servicio prestado o que vaya a prestar durante el año natural, computándose la fracción de mes correspondiente y reduciendo por exceso a enteros los decimales resultantes.

3. El personal de turno y servicio continuado en la planta de Barcelona, por necesidades de servicio y estructura de la propia planta, efectuará sus vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. En casos autorizados por la Dirección de la Empresa, podrá realizarse uno de los dos períodos parciales de vacaciones fuera de esas fechas y siempre que el programa de sustituciones lo permita, sin que dé origen a horas extraordinarias.

4. Cada trabajador podrá fraccionar sus vacaciones únicamente en dos períodos. Un superior fraccionamiento sólo será concedido por la Dirección, a su criterio, por causas debidamente justificadas.

5. La Empresa arbitrará las medidas oportunas para publicar el calendario de vacaciones antes del 30 de abril de cada año.

Un cambio en el calendario de vacaciones, bien por voluntad del trabajador o por necesidades del servicio, será siempre por mutuo acuerdo entre ambas partes.

Art. 49. *Permisos especiales.*—Se establecen los siguientes:

- Matrimonio del trabajador: Quince días.
- Nacimiento de hijo: Tres días.
- Defunción de familiar directo: Tres días.
- Matrimonio familiar directo: Un día.
- Traslado de domicilio: Dos días.

En los casos de enfermedad grave de un familiar directo del trabajador se estará al criterio de la Dirección.

Se entienden por familiares directos los hijos, padres y hermanos del productor o de su cónyuge.

La Empresa, previa justificación, concederá permiso para la realización de exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud o evaluación, hasta un máximo de diez días al año, abonando al trabajador los salarios correspondientes a estos días.

La Dirección de la Empresa podrá conceder permisos distintos a los especificados en los párrafos anteriores por motivos personales debidamente justificados.

## CAPITULO XIV

## Excedencias y ceses

Art. 50. *Excedencias.*

1. Excedencia voluntaria. El trabajador con una antigüedad en la Empresa, al menos de dos años, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de cinco.

La Empresa vendrá obligada a conceder esta excedencia, salvo en el caso de que en ese momento se encuentre ya en situación de excedencia voluntaria el 4 por 100 de la plantilla (un 1 por 100 para Técnicos titulados y el 3 por 100 para el resto del personal).

El personal que al término de su situación de excedencia desee reingresar, deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa con antelación mínima de un mes, entendiéndose que si no lo hace así renuncia a su derecho al reingreso.

El reingreso se llevará a cabo siempre y cuando exista una vacante en la categoría del afectado. Si no hay vacante en el momento de la petición, el empleado tiene derecho a una prolongación del período de excedencia hasta que dicha vacante se produzca, o a reingresar en la categoría inmediata inferior, si hubiese plaza en la misma, conservando el nivel salarial de la suya, accediendo a un puesto de trabajo de su nivel, en cuanto existiese posibilidad para ello. No se concederá excedencia a los trabajadores con contrato de duración determinada.

2. Excedencia obligatoria. En relación con las excedencias obligatorias, incluida la del personal femenino por alumbramiento, se estará a lo que, en cada momento, establezca la legislación vigente.

**Art. 51. Ceses.**

En caso de cese se dará a la Empresa un preaviso de quince días. La falta de este preaviso autorizará a la Empresa a descontar de la liquidación de finiquito el importe del haber de tantos días como hubieran faltado hasta los quince del preaviso.

**Art. 52. Servicio militar.**

Durante el tiempo que el trabajador cumpla sus obligaciones militares se abonará a los familiares que a continuación se expresan y por el orden que se consigna, el 50 por 100 de sus haberes, siempre que aquéllos vivieran a sus expensas y en su propio domicilio:

- a) Esposa.
- b) Descendientes legítimos.
- c) Padres sexagenarios o incapacitados para el trabajo o madre viuda en cualquier edad, legalmente pobre.
- d) Hermanos menores o que, siendo mayores, estén incapacitados para el trabajo y que sean legalmente pobres.

Por cada familiar de los expresados que exceda de uno se incrementará el 50 por 100 anteriormente establecido con un 10 por 100 más, sin que en ningún caso la cifra total a percibir por los beneficiarios pueda exceder del sueldo que tuviera el trabajador.

**CAPITULO XV.**

**Art. 53. Previsión social complementaria.**

En todo lo referente a la previsión social complementaria, es decir, pensiones por jubilación, incapacidad, viudedad, orfandad, etc., se continuará con la misma regulación que existe en la actualidad.

**Art. 54. Cambio de trabajo por edad o incapacidad parcial.**

Los Comités de Seguridad e Higiene interesarán de los Servicios Médicos de la Empresa la práctica de los reconocimientos oportunos, en relación con cualquier cambio de puesto de trabajo, que aquél estime necesario, por motivos de edad, enfermedad o incapacidad parcial.

A la vista del resultado de los citados reconocimientos, los Servicios Médicos de Empresa, si lo estimasen necesario, propondrán a la Dirección de la Empresa el posible cambio de puesto de trabajo.

**Art. 55. Servicios Médicos de Empresa.**

**A) Madrid:**

El Servicio Médico estará atendido por un Médico, durante dos horas diarias, y un A. T. S., que cubrirá la jornada normal de todos los días laborables del año.

**B) Barcelona:**

El Servicio Médico estará atendido por un Médico, durante dos horas diarias, y dos A. T. S., que cubrirá todos los días laborables del año, de ocho a veintidós horas (excepto los sábados, que será de ocho a catorce horas). Para la jornada nocturna, domingo y festivos, se dispondrá de un servicio contratado que pueda atender, previa llamada, las necesidades que puedan surgir.

Se dispondrá igualmente de un servicio de ambulancia.

**Art. 56. Enfermedades y asistencia sanitaria a desplazados.** Independientemente de la tarjeta de desplazado de la Seguridad Social, que permite la asistencia médica y sanitaria al trabajador fuera de la localidad de su domicilio habitual, la Empresa, reconociendo que en determinados lugares de la geografía nacional esa asistencia pueda resultar, por diversos motivos, imposible, abonará al trabajador que, por necesidades del servicio, se haya desplazado fuera de la localidad de su centro habitual de trabajo, los gastos que por los citados conceptos pudieran producirse siempre y cuando quede debidamente justificada la imposibilidad de la citada asistencia.

En el caso de que el desplazamiento por razones de servicio se realice a un país extranjero con el cual el Estado español no tenga Convenio Mutuo de Asistencia Médica y Sanitaria, la Empresa abonará todos los gastos médicos en que incurriera el trabajador siempre que se produzca durante los días de la comisión del Servicio.

El abono de estos posibles gastos, en ambos casos, se efectuará siempre previa presentación de los justificantes y facturas correspondientes.

**Art. 57. Sistema de becas o ayudas para 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.

- Preescolar y E.G.B.: 20.000 pesetas.  
Formación profesional y B.U.P.: 30.000 pesetas.  
Enseñanza superior y media: 30.000 pesetas.

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 50.000 pesetas por becario que haya de realizar sus estudios en localidad distinta de aquélla 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 sistemática establecida en el punto 1.

**Art. 58. Seguro de Accidentes.**—La Empresa mantendrá un Seguro Colectivo de Accidentes, que cubra los casos de muerte o invalidez permanente total o parcial, con una cobertura mínima de tres millones de pesetas por persona, para aquel personal que, a criterio de la Dirección de la misma, y por las características de su trabajo, venga obligado a realizar viajes frecuentes.

**Art. 59. Préstamo para viviendas.**—La Comisión Mixta propondrá a la Dirección la cifra y condiciones de devolución de los préstamos para vivienda, para su posterior aprobación por el Consejo.

Asimismo la Comisión Mixta, para la concesión de préstamos para viviendas, propondrá a la Dirección las modificaciones que considere necesarias al Reglamento actual.

**Art. 60. Gastos de instalación de teléfono.**—La Empresa abonará los gastos de instalación de teléfono a aquel personal que, a juicio de la Dirección de la misma y su función de su puesto de trabajo y de las necesidades del servicio, considere necesario disponga del mismo.

**Art. 61. Actividades sociales.**—Se constituirá una Comisión Mixta de Actividades Sociales, que será dotada por la Empresa de unos ingresos iguales a los que se entregan al Grupo de Empresa actualmente.

La Comisión Mixta deberá establecer y publicar un programa anual de actividades sociales en cada uno de los Centros de Trabajo.

**Art. 62. Dotación de bocadillos.**—La Empresa suministrará a cada trabajador un bocadillo o «sandwich», que se tomará sin abandonar el puesto de trabajo.

El personal de talleres de la Planta de Barcelona podrá abandonar el puesto de trabajo para tomar el bocadillo, ya que recupera el tiempo empleado en ello.

**Art. 63. Comedores.**—La Empresa, en función de las necesidades surgidas del régimen sobre jornada de trabajo, establecido en este Convenio, implantará las instalaciones de los Servicios de Comedor necesarios en su Sede Central de Madrid.

Se creará una Comisión Mixta para la adjudicación, vigilancia y control del Servicio contratado de Comedor.

La Empresa pagará a su cargo el 40 por 100 del precio por comida servida, dado por el contratista al que le sea adjudicado el Servicio por la Comisión Mixta citada.

Los servicios citados en los párrafos anteriores podrán ser utilizados por todo el personal del Centro de Madrid, en dos turnos, de acuerdo con su jornada de trabajo.

**Art. 64. Formación.**—La Empresa procurará en todo momento completar la formación de los trabajadores en los avances técnicos relacionados con las actividades de la misma, facilitando su asistencia a los cursos correspondientes, tanto si se desarrollan dentro de la Empresa como si se contratan al exterior.

En las pruebas objetivas para promoción, recogidas en el capítulo de ascensos, la Empresa facilitará, con tiempo suficiente para su preparación, los programas correspondientes.

Cuando se den cursillos de formación o promoción dentro de algún Centro de Trabajo de la Empresa, y fuera de las horas de jornada normal, se abonará a los asistentes la mitad de las horas empleadas en ellos, como horas normales.

**Art. 65. Seguridad e higiene en el trabajo.**—El Comité de Seguridad e Higiene, dentro de su normativa y de acuerdo con la legislación vigente, estará informado de todas las mejoras que en esta materia se puedan establecer, así como de la normativa y de los planes de emergencia de la planta correspondiente para, de esta forma, poder proceder al estudio de los mismos y recoger las sugerencias y comentarios de todo el personal, dado que el concepto de seguridad tiene que estar compartido por todos para conseguir una mayor eficacia en la aplicación de las normas y utilización de los equipos.

**Art. 66. De la representación de los trabajadores:**

1. En cuanto a los Representantes de los Trabajadores en el seno de la Empresa y a las funciones de los mismos, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

2. Como precisiones concretas en este Convenio se pone de relieve la creación e intervención de los Comités de Empresa, por medio de Delegados, en los siguientes aspectos:

2.1. Comisión Paritaria de Interpretación y Aplicación del Convenio.

2.2. Comisión Mixta para la Concesión de Préstamos para Viviendas.

2.3. Comisión Mixta para la Adjudicación de Ayudas para Estudio.

2.4. Comisión Mixta de Vigilancia del Beneficio de Suministro de Gas a Precio Reducido.

2.5. Comisión Mixta de Actividades Sociales.

2.6. Comisión Mixta de Vigilancia de Comedor.

2.7. Comité de Seguridad e Higiene en la Planta de Regasificación de Barcelona.

2.8. Un Vocal, representante de los trabajadores, en las pruebas objetivas que para promoción se realicen. Este Vocal tendrá la categoría laboral adecuada al tipo de prueba a efectuar.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—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.

Segunda.—Teniendo en cuenta que las retribuciones pactadas en el presente Convenio suponen el incremento máximo de la masa salarial permitido por el Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, la aplicación del incremento del I. P. C., según los valores emitidos oficialmente por el I. N. E., que se han venido aplicando en los tres últimos años, quedará en suspenso durante la vigencia de dicho Real Decreto-ley.

En el caso de que el Real Decreto-ley citado en el párrafo anterior quedase derogado antes de la expiración del plazo de vigencia de este Convenio, la aplicación del incremento del I. P. C. transcrito anteriormente se efectuará como corresponda, en función de los incrementos individuales habidos en el presente Convenio.

Tercera.—Compensación y absorción.—Las disposiciones legales que puedan implicar variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, o que creen uno nuevo, sólo serán aplicables si globalmente considerados superasen el nivel total del Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidos y compensados por las mejoras establecidas en el mismo.

Cuarta. Garantía personal.—Se respetarán las situaciones que, con carácter general y global, excedan de las de este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Quinta.—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, 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.

#### DISPOSICION FINAL

Las condiciones acordadas en el presente Convenio serán totalmente aplicables en las materias que en el mismo se regulan, tales como salarios, pagas extras, ascensos, etc., 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 Convenio tendrán aplicación las disposiciones legales de carácter general.

#### 14285 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Centrales Lecheras Españolas, S. A.» (CLESA), y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Centrales Lecheras Españolas, S. A.» (CLESA), con actividad de industria láctea y plantilla de 470 trabajadores, y

Resultando que con fecha 12 de mayo de 1978 tuvo entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Centrales Lecheras Españolas, S. A.» (CLESA), que fue suscrito por la Comisión Deliberadora el día 4 de abril de 1978, acompañando el parte de situación de la masa salarial bruta de 1977-78 y censo laboral por provincias;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo, en orden a su homologación, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio

en el Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que ambas partes ostentaron tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente a los efectos previstos en el número 1 de la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo;

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación con la advertencia prevista en el artículo 5.3 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo suscrito el 4 de abril de 1978 por los representantes de la Empresa «Centrales Lecheras Españolas, S. A.» (CLESA), y de sus trabajadores, con la advertencia expresa de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en el artículo 5.2 y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2.º Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores y la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Dios guarde a usted.

Madrid, 18 de mayo de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Empresa: «Centrales Lecheras Españolas, S. A.» (CLESA). Representación social del Convenio Colectivo de la Empresa «Centrales Lecheras Españolas, S. A.» (CLESA).

#### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA «CENTRALES LECHERAS ESPAÑOLAS, S. A.» (CLESA)

##### CAPITULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional*.—El presente Convenio Colectivo de trabajo tiene por función regular las relaciones laborales entre la Empresa «Centrales Lecheras Españolas, Sociedad Anónima» (CLESA), y el personal a su servicio, regidas, en todo lo que no resulte modificado por el presente Convenio, por la Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas y sus Derivados de 4 de junio de 1972.

Art. 2.º *Ámbito territorial*.—El ámbito del presente Convenio se concreta a la Compañía mercantil «Centrales Lecheras Españolas, S. A.» (CLESA), y afecta a todos los Centros de trabajo de la misma, cualquiera que sea el lugar del territorio nacional en que estén ubicados.

Art. 3.º *Ámbito personal*.—La normativa contenida en el presente Convenio afectará a la totalidad del personal que preste sus servicios en los Centros de trabajo de la Empresa, de acuerdo con lo definido en los ámbitos funcional y territorial antes citados.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio Colectivo de Trabajo entrará en vigor, una vez homologado por la autoridad laboral competente, el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de que las condiciones económicas surtirán efecto a partir del 1 de enero de 1978 y su vigencia será de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1978.

Art. 5.º *Denuncia*.—La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse en el Organismo competente con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del plazo de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 6.º *Prórroga*.—Si a la extinción de su período de aplicación alguna de las partes no ha ejercido su derecho de denuncia, este Convenio se considerará prorrogado de año en año.

##### CAPITULO II

##### Condiciones económicas

Art. 7.º *Consideraciones generales*.—Las condiciones económicas pactadas para el primer año de vigencia del presente Convenio son el resultado de aplicar en su totalidad las directrices establecidas en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y de empleo, siendo susceptibles de revisión únicamente en la fecha y por las causas que contempla el artículo 3.º del citado Real Decreto-ley, con arreglo a las normas dictadas, en su caso, por el Gobierno.

Art. 8.º *Salario base*.—Durante el primer año de vigencia del presente Convenio y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7.º, el salario base para cada una de las categorías profesionales será el establecido en la tabla I del cuadro anexo.