

ANEXO II  
Tabla de horas extraordinarias

Categoría profesional	Porcentaje	5 por 100	10 por 100	20 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100
	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas
Jefe de Sección administrativa ... ..	548	571	593	639	684	729	775
Oficial administrativo de primera ... ..	519	541	562	605	647	690	732
Oficial administrativo de segunda ... ..	503	524	544	585	626	667	708
Auxiliar administrativo ... ..	490	510	529	569	609	649	688
Auxiliar de dieciséis a diecisiete años ... ..	362	376	389	416	443	470	497
Personal subalterno:							
Ordenanza, Portero, etc. ... ..	464	483	501	538	575	612	649
Botones de dieciséis a diecisiete años ... ..	362	376	389	416	443	470	497
Personal obrero:							
Molero ... ..	519	541	562	605	647	690	732
Encargado de Sección ... ..	503	524	544	585	626	667	708
Maquinista y Conductor ... ..	498	518	538	579	619	659	700
Ayudante Molero ... ..	490	510	529	569	608	648	688
Auxiliar especializado ... ..	490	510	529	569	608	648	688
Encargado/a empaquetado ... ..	490	510	529	569	608	648	688
Pesador lonja ... ..	490	510	529	569	608	648	688
Carretilero, Estibador y Manipulador ... ..	490	510	529	569	608	648	688
Empaquetadora, Cosedora, Limpiadora y Peón ... ..	451	469	486	520	555	590	625

16601

RESOLUCION de 27 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para Gestorías Administrativas.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para Gestorías Administrativas, suscrito por la representación del Consejo General de Colegios Oficiales de Gestores Administrativos de España de parte empresarial y por las Centrales Sindicales UGT y CCOO el día 1 de abril de 1982 y presentado en este Departamento con fecha 25 de mayo de 1982 ya en debida forma por figurar la documentación preceptiva según artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo; y no apreciándose en el mismo infracción de normas de derecho necesario.

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Meditación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 27 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

## CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL PARA LAS GESTORIAS ADMINISTRATIVAS

### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio regulará a partir de su entrada en vigor las relaciones laborales en todas las Gestorías Administrativas y sus Organizaciones colegiales, radicadas en el Estado español, y contemplará asimismo las peculiaridades de cada zona.

Art. 2.º *Ambito personal*.—Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en las Empresas citadas en el artículo anterior, con exclusión del personal a que se refiere el artículo 2, 1, a), del Estatuto de los Trabajadores en tanto no se desarrolle lo previsto en la disposición adicional segunda de dicho texto legal.

### CAPITULO II

#### Vigencia, duración, denuncia y revisión

Art. 3.º *Entrada en vigor*.—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», retro trayéndose en sus efectos retributivos a 1 de enero de 1982.

Art. 4.º *Duración*.—La duración de este Convenio se establece en dos años, hasta el 31 de diciembre de 1983. Dentro del mes de octubre del mismo año se reunirán las partes negociadoras, si el Convenio hubiese sido denunciado en tiempo

y forma, tal como se especifica en el artículo siguiente para establecer las fechas y el proceso de negociación del siguiente Convenio.

Art. 5.º *Denuncia*.—Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista para su terminación, mediante comunicación escrita a las restantes partes negociadoras, de la que se enviará copia, para su debida constancia, a la Dirección General de Trabajo.

Caso de no efectuarse la denuncia en el tiempo y forma previstos en el párrafo anterior, se entenderá automáticamente prorrogado por años naturales, incrementándose, en este caso, los salarios totales con el aumento que se derive de aplicar a los mismos el Índice de Precios al Consumo fijado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional, durante el año anterior. Todo ello salvo que, por disposición legal de carácter imperativo en contra, o acuerdo adoptado a nivel interconfederal entre Asociaciones empresariales representativas a nivel estatal y las Centrales Sindicales que suscriben este Convenio, se estableciesen criterios distintos para las revisiones salariales de los Convenios.

Art. 6.º *Revisión*.—No obstante lo previsto en el artículo 4.º, los salarios fijados en el presente Convenio serán revisados por las partes negociadoras, para el año 1983. A tal fin, la Comisión Paritaria establecida en el artículo 33 se reunirá en la forma y plazo que se indica en el mencionado artículo.

A tenor de lo anteriormente expuesto, se seguirán los siguientes criterios:

Al finalizar el primer año de la duración del Convenio, se negociarán las tablas salariales, tomando como referencia las alteraciones de los Índices de Precios de Consumo, para el conjunto nacional durante el año anterior o acuerdos de mayor ámbito y normas que pudieran sustituir aquéllos.

Independientemente de las revisiones anteriormente aludidas, serán objeto de revisión igualmente aquellos conceptos contenidos en este Convenio que hayan podido ser afectados por nuevas disposiciones legales.

### CAPITULO III

#### Clasificación profesional

Art. 7.º *Grupos y categorías*.—El personal que preste sus servicios en las Empresas afectadas por este Convenio se clasificará, en atención a las funciones que desarrollan, en alguno de los siguientes grupos y categorías:

Grupo primero. Personal titulado:

- Titulado de Grado Superior.
- Titulado de Grado Medio.

Grupo segundo. Personal administrativo:

- Jefe superior.
- Jefe de primera.
- Jefe de segunda.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Auxiliar-Cobrador.
- Aspirante de dieciséis-diecisiete años.

## Grupo tercero. Personal Subalterno:

- Conserje.
- Ordenanza.
- Limpiadora.
- Botones.

Las definiciones y asimilaciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la Empresa, serán las establecidas en el anexo I de este Convenio.

## CAPITULO IV

## Contratación, formación, ascensos y ceses

Art. 8.º *Pruebas de aptitud.*—Cuando se realicen pruebas de aptitud, tanto para el nuevo personal como el caso de ascensos, la Empresa constituirá en su seno el oportuno Tribunal, del que formará parte un Delegado de Personal, o miembro del Comité de Empresa, de igual o superior categoría. En aquellas Empresas donde no existieran representantes de los trabajadores, o no sean de las categorías previstas, formará parte del Tribunal un trabajador de la Empresa elegido democráticamente para este fin por sus restantes compañeros. En todo caso la decisión final sobre la prueba de aptitud quedará a criterio de la Empresa, si bien los trabajadores afectados podrán recurrir contra la misma ante la jurisdicción competente, en caso de disconformidad.

Art. 9.º *Admisión de personal.*—La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un período de prueba que no podrá exceder de la escala siguiente:

- a) Personal titulado: Dos meses.
- b) Personal administrativo: Dos meses.
- c) Personal subalterno: Dos semanas.

Durante este período, tanto la Empresa como el trabajador, podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá, durante el período de prueba, la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones especificadas en la Ordenanza Laboral correspondiente y en este Convenio.

Transcurrido el período de prueba sin denuncia de ninguna de las partes, el trabajador continuará en la Empresa, de acuerdo con las condiciones que se estipulan en el presente Convenio.

Art. 10. *Formación.*—En lo concerniente a esta materia, se estará a lo dispuesto en los artículos 22 del Estatuto de los Trabajadores y el 12 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

Art. 11. *Provisión de vacantes y ascensos.*—En cuanto a estas cuestiones, se estará a lo dispuesto en los artículos 15 y 16 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, sin perjuicio de lo establecido en el anexo de este Convenio.

Art. 12. *Ceses.*—Todos los trabajadores que deseen causar baja en el servicio de la Empresa deberán preavisar a la misma por escrito con una antelación mínima de quince días.

El incumplimiento de este plazo de preaviso ocasionará una sanción equivalente a los días de retraso de la comunicación, pudiéndose detraer estos importes de la liquidación finiquito que correspondiera.

## CAPITULO V

## Jornada, horarios, permisos, vacaciones, enfermedad, excedencias, jubilación

Art. 13. *Jornada de trabajo.*—El número total de horas ordinarias trabajadas en el sector durante el año 1982 será el de mil ochocientas ochenta horas (1.880). La jornada máxima semanal será de cuarenta y una horas y media.

Esta jornada anual se mantendrá durante la vigencia del Convenio en tanto en cuanto no resulte alterada, en virtud de normativa que afecte a la misma, bien por disposiciones legales o acuerdos interconfederales entre las Asociaciones empresariales representativas a nivel estatal y las Centrales Sindicales que suscriben este Convenio.

En cualquier caso, la consideración en su día del sábado como día inhábil por la Administración Pública conllevará automáticamente idéntica consideración en las Gestorías, respetando los cómputos establecidos.

Art. 14. *Calendario laboral.*—De común acuerdo entre los trabajadores y la Empresa, podrá tomarse como módulo para las distribuciones de la jornada, no el diario o semanal, sino el anual, que cada Empresa tenga establecido, debiendo efectuarse en tal caso la conversión en anuales del número máximo de horas de trabajo que el Estatuto de los Trabajadores establece sobre la base del módulo semanal que realice cada Empresa, bien entendido que en ningún caso puede superarse por este sistema el límite de nueve horas ordinarias o de dos extraordinarias, que establece el propio artículo 34 y 35 del texto legal anteriormente invocado.

Se establece el calendario laboral a los fines de determinar los días efectivos de trabajo en el año que será el siguiente:

$$\frac{1.880 \text{ horas anuales}}{273 \text{ días laborables}} = 6,89 \times 6 = 41,34 \text{ (41 horas 20 minutos)}$$

El cálculo de los días efectivos de trabajo se desprende de 365 días del año, menos 52 domingos, 14 fiestas, de ellas dos locales, y 26 días laborables de vacaciones.

Art. 15. *Horarios.*—Con el fin de facilitar a los empleados de las Gestorías la realización de actividades personales, se recomienda expresamente que, en cuanto resulte posible, la hora límite de salida sea las siete de la tarde, salvo sábado. En todo caso, el horario específico de trabajo en cada centro se negociará a nivel de Empresa.

Art. 16. *Permisos retribuidos.*—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Matrimonio: Quince días, que podrán disfrutarse ininterrumpidamente con las vacaciones anuales correspondientes.
- b) Fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes: Cinco días.
- c) Fallecimiento de los hermanos: Tres días.
- d) Enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos: Dos días.
- e) Alumbramiento de la esposa: Tres días.
- f) Para el cumplimiento de deberes públicos: El tiempo indispensable para el mismo.
- g) Matrimonio de hermanos e hijos: Un día.
- h) Visitas médicas: El tiempo indispensable, con posterior justificación.

Art. 17. *Permisos no retribuidos.*—Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la Empresa tendrán derecho a solicitar dos permisos sin sueldo al año, por un máximo de diez días cada uno, con un intervalo entre ambos de seis meses, y habrán de otorgarlo las Empresas, salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio. Su solicitud y concesión deberá articularse siempre por escrito.

Art. 18. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores del sector disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

El calendario de vacaciones se fijará en cada Empresa, procurando complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute, dando preferencia al más antiguo, teniendo asimismo en cuenta lo dispuesto en el número 2 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Por acuerdo entre el empresario y el trabajador, el disfrute de las vacaciones podrá dividirse en dos períodos.

Art. 19. *Enfermedad.*—Los trabajadores que padezcan enfermedad o accidente de trabajo percibirán, desde el primer día y durante un máximo de un año, el complemento necesario para que sumado a las prestaciones de la Seguridad Social alcance el 100 por 100 de su salario real, en los siguientes casos:

- a) En todos los supuestos que requieran hospitalización.
- b) En enfermedades de más de veinte días consecutivos de duración.

Art. 20. *Excedencia voluntaria.*—Los trabajadores que lleven dos años ininterrumpidos en la Empresa podrán solicitar de la misma una excedencia voluntaria por un tiempo mínimo de un año y máximo de cinco años, atendándose en todo lo restante relativo a esta materia a lo establecido en el artículo 43 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos y sin perjuicio de lo que establece el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 21. *Jubilación.*—Los trabajadores que soliciten su jubilación a partir de los sesenta años de edad y hasta los tres meses siguientes a haber cumplido la edad legal de jubilación tendrán derecho a un premio especial, con motivo de su cese en la Empresa precisamente en ese período, a razón de dos mensualidades por cada diez años o fracción de antigüedad en la misma.

Art. 22. *Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años.*—Los trabajadores que lo deseen, podrán negociar con sus Empresas la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, a que se refiere el apartado IV.3 del Acuerdo Nacional de Empleo, así como cuanto a estos efectos previene el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, que desarrolla el Real Decreto-ley anteriormente citado.

A estos efectos, simultáneamente se procederá por parte de la Empresa a la contratación de trabajadores jóvenes o perceptores del Seguro de Desempleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas, con un contrato que será de idéntica naturaleza al que se extingue por jubilación del trabajador, en cuanto a su duración, pero no en lo que se refiere a la categoría profesional que ostentase el jubilado, que podrá ser distinta en todo momento.

## CAPITULO VI

## Retribuciones

Art. 23. *Retribuciones ordinarias.*—Las retribuciones del trabajador por jornada y horario ordinario de trabajo estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.

- Paga de beneficios.
- Incremento por antigüedad.

**Art. 24. Salario base.**—Los salarios correspondientes a las categorías indicadas en el artículo 7.º precedente serán los que se reflejan en el anexo II del presente Convenio.

**Art. 25. Gratificaciones extraordinarias.**—Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán en los meses de julio y diciembre y que consistirán en una mensualidad del salario real cada una de ellas. Debiendo satisfacerse la primera dentro de la primera quincena y la segunda antes del día 22 de los respectivos meses.

Estas gratificaciones se harán efectivas al trabajador que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesare dentro del mismo prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador, las gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en las doce mensualidades.

**Art. 26. Paga de beneficios.**—Se percibirá una paga de beneficios, que consistirá en una mensualidad de salario real, que se hará efectiva en dos plazos en los meses de marzo y septiembre, a razón de quince días en cada uno de ellos, estándose a lo previsto en el párrafo segundo del artículo anterior respecto al tiempo de permanencia del trabajador en la Empresa.

**Art. 27. Incremento por antigüedad.**—Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad consistente en trienios de un 8 por 100 sobre el salario base, afectando a los trienios devengados por el trabajador y comenzándose a abonar desde el 1 de enero del año en que se cumplen.

Este complemento personal está sometido a las limitaciones y condiciones impuestas por el número 2 del artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 28. Horas extraordinarias.**—Se acuerda la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias necesarias, por causas especiales de plazos de gestiones, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esa información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

En todo caso, podrá realizarse un máximo de 100 horas extraordinarias al año, que serán retribuidas con un incremento del 75 por 100 las efectuadas en días laborables y del 140 por 100 las realizadas en festivos o la tarde del sábado.

**Art. 29. Dietas.**—Si por necesidad del trabajo hubiere de desplazarse algún empleado fuera de la localidad en la que habitualmente tenga su destino, la Empresa le abonará, además de los gastos de locomoción, una dieta del 100 por 100 de su salario, siempre que tenga que realizar una comida fuera de su domicilio, y del 150 por 100 cuando tenga que pernoctar fuera de su domicilio.

## CAPITULO VII

### Derechos sindicales

**Art. 30. Funciones, garantías y participación en las negociaciones de los Convenios Colectivos.**—Las funciones y garantías de los Delegados de Personal y de los miembros de los Comités de Empresa se regularán de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes de los trabajadores que participen en las Comisiones negociadoras de los Convenios y aquellos otros que formen parte de la Comisión Paritaria mantendrán su vinculación como trabajadores en activo en sus respectivas Empresas, y les serán concedidos los permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores, y durante todo el tiempo que dure la antedicha negociación, y de sus intervenciones como miembros del mencionado Comité Paritario.

En el supuesto que alguno de los representantes que integren la Comisión Negociadora o la Comisión Paritaria ostentase la condición de Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, el crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de ellos reconocidas en el artículo 68 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, no se verán afectadas.

**Art. 31. Tablón de anuncios.**—En los centros de trabajo con más de 10 trabajadores, éstos, o sus representantes en dicho

centro, tendrán derecho previa petición a la colocación de un tablón de anuncios, que deberá ser instalado por la Empresa en el lugar que ésta designe, pero que resulte accesible a los empleados. En dicho tablón, previa comunicación a la Empresa, se podrán insertar solamente comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional. La Empresa únicamente podrá negar tal inserción en el tablón, si el contenido de la comunicación no respondiese a lo señalado en el punto anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 32. Reuniones, cuotas e información sindical.**—El Consejo General de Colegios Oficiales de Gestores Administrativos conviene en considerar a los Sindicatos implantados en el sector como elementos básicos para afrontar a través de ellos las relaciones entre empresarios y trabajadores, sin perjuicio de las atribuciones de los Comités de Empresa. En función de esto, se respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; y se admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo.

## CAPITULO VIII

### Comisión Paritaria

**Art. 33. Composición y funciones.**—Se formará una Comisión Paritaria, compuesta por ocho miembros, cuatro designados por la representación empresarial y cuatro por la representación social, teniendo sus suplentes correspondientes y sus asesores, según relación que figura como anexo III.

Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación de la totalidad del articulado del presente Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones que se sometan a consideración si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral por ser de su competencia.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) La revisión salarial para el año 1983 prevista en el artículo 6 del presente Convenio se negociará dentro del mes de enero de dicho año por la propia Comisión, pudiendo asistir los suplentes a las sesiones correspondientes.

**Art. 34. Organización de la Comisión.**—La Comisión se reunirá necesariamente por primera vez dentro de los sesenta días naturales siguientes al de la publicación del Convenio, y posteriormente por periodos bimensuales, siempre y cuando existan asuntos que tratar a tenor de sus competencias específicas o lo soliciten cualquiera de las partes que han suscrito el presente Convenio.

Como Presidente y Secretario de la Comisión actuarán alternativamente en cada sesión un miembro de la misma designado por cada una de las partes, respectivamente.

Ambas partes podrán incorporar a la Comisión, con voz pero sin voto, los asesores y técnicos que estimen necesarios. Como domicilio de la Comisión, a efectos de reuniones y correspondencia que se dirija a la Comisión deberá enviarse a la mis-Administrativos, calle Mayor, número 58, Madrid-13. La correspondencia que se dirija a la Comisión, deberá enviarse a la misma por correo certificado y se mantendrá cerrada hasta que ésta se reúna.

### Disposiciones varias

**Art. 35. Garantía «ad personam».**—Se respetarán las condiciones más beneficiosas, sean o no económicas, que con anterioridad al presente se hayan obtenido en otros Convenios del sector, de ámbito inferior, entendiéndose las económicas en su cómputo anual.

Se respetarán «ad personam» las condiciones más beneficiosas, sean o no económicas, que existan en las Empresas del sector, y que estén implantadas con anterioridad al presente Convenio.

**Art. 36. Absorción y compensación.**—Las retribuciones establecidas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las mejoras y retribuciones que sobre los mínimos reglamentarios viniesen abonando las Empresas, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras, presente o que puedan establecerse por disposición legal.

**Art. 37.** Las condiciones establecidas en este Convenio, mínimas para los trabajadores del sector, regirán para los mismos durante todo el tiempo de su vigencia, sin perjuicio del respeto a las condiciones personales más beneficiosas adquiridas, y de la posibilidad de que lo aquí pactado pueda ser mejorado mediante acuerdo entre empresarios y trabajadores en el seno de sus respectivas Empresas.

### DISPOSICION ADICIONAL

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26. 5, del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar lo siguiente:

- a) Que el número de horas anuales de trabajo en el sector durante el presente año de 1982 será de mil ochocientas ochenta.
- b) Que la remuneración anual de los trabajadores del sector en función de dicho número de horas es la siguiente.

Categorías profesionales	Pesetas
Titulado grado superior .....	901.680
Titulado grado medio .....	856.935
Jefe superior .....	822.120
Jefe de primera .....	777.375
Jefe de segunda .....	721.020
Oficial primera .....	653.055
Oficial segunda .....	596.700
Auxiliar .....	518.805
Aspirante (dieciséis-dieciséis años) .....	359.685
Conserje .....	530.400
Ordenanza .....	507.195
Botones .....	314.925
Limpiadora .....	439.245

**DISPOSICIONES FINALES**

Primera.—Para lo no establecido en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Segunda.—Habida cuenta de la retroactividad de los efectos económicos del presente Convenio, las diferencias que en su caso deban abonarse a los trabajadores deberán ser hechas efectivas a los mismos en un plazo máximo de dos meses, a partir de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

**ANEXO I**

**Definiciones y asimilaciones de categorías**

Titulados: Integran este grupo los empleados que se hallan en posesión de título académico de grado superior o medio, y que están vinculados laboralmente al Gestor Administrativo o a la Organización Colegial, concertado en razón del título que poseen, para ejercer funciones específicas a que dicho título les habilita o aquellas misiones que les sean atribuidas siempre que presten sus servicios con carácter exclusivo a una retribución salarial y sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Jefe superior: Son aquellos que con conocimientos técnicos, teóricos y prácticos, de todas las materias que comprende la gestión de promover, activar, solicitar y efectuar trámites de gestión y bajo la dirección y órdenes del Gestor Administrativo, así como de organización y administración en general, realiza funciones de responsabilidad y máxima confianza en un despacho u oficina, en relación con la preparación de documentos, declaraciones, escritos, solicitudes, liquidaciones, tanto en el ámbito fiscal, laboral, administrativo o de otra índole en las competencias de los Organismos oficiales del Estado, Comunidades Autónomas, Provincia o Municipio y Entidades estatales y paraestatales en general.

Se asimilará a esta categoría al empleado con dos o más Jefes a sus órdenes, que en algunos despachos se denominan Oficial Mayor, aquel que en las ausencias del titular asuma la responsabilidad de la oficina.

Jefe de primera: Es el empleado con capacidad suficiente, que actúa a las órdenes directas del profesional titular del despacho o Jefe superior, si lo hubiere, teniendo amplios conocimientos teóricos y prácticos de los trabajos de oficina, así como de las funciones burocráticas y las operaciones y trámites de gestión en general, con responsabilidad de los servicios y competencias que se le atribuyan, lleva a efecto éstos sin distinción, con garantía de los trabajos que ejecute.

Jefe de segunda: Es el empleado que dependiendo directamente del profesional del despacho o del Jefe superior o del de primera, si lo hubiere, con conocimientos suficientes de la técnica administrativa y con la práctica de la mecánica de los diferentes trámites de gestión, los afecta, por sí o se encarga de orientar, dirigir y distribuir los trabajos entre oficiales auxiliares y demás personal que de él dependa, siendo su actuación en todo caso responsabilizada en aquellos asuntos en los que intervenga.

Oficial de primera: Es el empleado que actuando a las órdenes del profesional titular del despacho o de un Jefe, si lo hubiere, con conocimientos teórico-prácticos necesarios, realiza con la máxima corrección trabajos que requieren iniciativa y responsabilidad, dentro de las materias propias del trámite de gestión, las cuales serán llevadas a efecto tanto en el despacho del que depende como en centros públicos o privados en consonancia con su categoría.

Los Cajeros sin firma y los Operadores de máquinas contables estarán asimilados a la categoría de Oficial de primera.

Oficial de segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, y subordinado en todo caso al profesional titular del despacho o a un Jefe u Oficial de primera si lo hubiere, realiza trámites y trabajos de orden administrativo, que requieren conocimientos secundarios de la técnica administrativa, desarrollando tareas de gestión ante los Organismos del Estado, Comunidades Autónomas, Provincia o Municipio, que sólo requieran conocimientos prácticos. A título enunciativo y no li-

mitativo confeccionará liquidaciones, cálculos, organización de archivos y ficheros, clasificación y despacho de correspondencia ordinaria, o instancias y escritos.

Las Telefonistas-Recepcionistas están asimiladas a la categoría de oficial de segunda.

Auxiliar administrativo: Es el empleado con más de dieciocho años, que se dedica a operaciones elementales administrativas, tales como archivo, mecanografiado, cobro contado, introducción de datos en ordenadores, liquidaciones en máquinas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo, pudiendo realizar gestiones rudimentarias que no requieran conocimientos técnicos específicos, cerca de los Centros de la Administración del Estado, Entes Autonómicos, Provincia o Municipio, en consonancia con los cometidos de su categoría profesional.

La edad de dieciocho años no limitará el que los trabajadores de edad inferior puedan desempeñar estas funciones y ostentar tal categoría en tanto en cuanto posean los conocimientos profesionales que en la misma se definen y siempre que no se encuentren en situación formativa en la categoría de aspirante. Los Cobradores están asimilados a la categoría de Auxiliar administrativo.

Aspirante (dieciséis-dieciséis años): Es el empleado menor de dieciocho años que, en proceso de formación, realiza como iniciación a su ulterior cometido profesional, tareas elementales administrativas tales como apertura de correo, gestiones simples de presentación de documentos ante la Administración del Estado, Entes Autonómicos, Provincia o Municipio; estampillado de documentos, clasificación de impresos y material, reparto de comunicaciones, archivo de documentos, clasificación y colocación de fichas, registro simple o cualquier otro que tenga carácter elemental o de iniciación, confección de direcciones en sobres y otros trabajos puramente elementales.

Ordenanza: Tendrá esta categoría el subalterno mayor de dieciocho años cuya misión consiste en hacer recados dentro y fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos de índole secundario, ordenados por sus Jefes, excluidos aquellos que correspondan a otras categorías de índole superior, fechar o sellar el correo, y trabajos análogos a los especificados, de carácter elemental.

Conserje: Tiene a su cargo la responsabilidad de las funciones subalternas, control de limpieza, conservación de las distintas dependencias, etc., cuidando de la distribución del servicio y del orden de policía, y respondiendo de la disciplina del personal a su cargo.

Botones: Es el empleado menor de dieciocho años que realiza recados, reparto fuera y dentro de la oficina, así como otras funciones de carácter elemental.

A los dieciocho años pasará automáticamente a la categoría de Ordenanza.

Limpiadora: Es la que está ocupada en la limpieza de los locales de la Empresa.

**ANEXO II**

**Tabla de salarios**

Categorías	Salario base — Pesetas
Titulado de grado superior .....	80.112
Titulado de grado medio .....	57.129
Jefe superior .....	54.808
Jefe de primera .....	51.825
Jefe de segunda .....	48.068
Oficial de primera .....	43.537
Oficial de segunda .....	39.780
Auxiliar administrativo .....	34.587
Aspirante (dieciséis-dieciséis años) .....	23.979
Conserje .....	35.360
Ordenanza .....	33.813
Botones .....	20.995
Limpiadora .....	29.283

**ANEXO III**

**Composición de la Comisión Paritaria**

**Consejo General de Colegios Oficiales de Gestores Administrativos**

Titulares: Don Víctor García Noguerras, don Tomás Pérez Salamero, don Manuel P. Seseña Amezua y don Angel Pons Ariño.

Suplentes: Don José Antonio Arana García y don José Rochell Urbiola.

Asesor: Don Alfonso Alvarez González.

**Unión General de Trabajadores**

Titulares: Don Francisco Javier Guerra y don Cristino de Maya.

Suplentes: Don Carlos Domínguez Domínguez y don Pedro Fernández Utero.

Asesor: Don Laureano Gómez Márquez.

#### Comisiones Obreras

Titulares: Don Carlos Cuesta Pérez y doña María Luisa López García.

Suplentes: Don Carlos Mercader Berbel y doña María Antonia Catalán Magro.

## M<sup>o</sup> DE INDUSTRIA Y ENERGIA

16602

*ORDEN de 29 de abril de 1982 por la que se concede a la Entidad «Hispano Francesa de Energía Nuclear, S. A.» (HIFRENSA), el permiso de explotación definitiva de la central nuclear de Vandellós I.*

Ilmos. Sres.: Mediante Resolución de la Dirección General de la Energía, de 9 de febrero de 1972, la Dirección General de la Energía concedió el permiso de explotación provisional de la central nuclear de Vandellós I. Esta Resolución fue modificada por las de 3 de marzo de 1972 y 28 de octubre de 1972 y prorrogada en diversas ocasiones.

Visto el expediente incoado a instancia de la Entidad «Hispano Francesa de Energía Nuclear, S. A.» (HIFRENSA), en solicitud de que se le conceda el permiso de explotación definitiva.

Vista la Ley de 29 de abril de 1964, sobre Energía Nuclear, el Decreto 2869/1972, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas, y la Ley 15/1980, de 22 de abril, de creación del Consejo de Seguridad Nuclear.

Visto el informe preceptivo emitido por el Consejo de Seguridad Nuclear, y no habiendo formulado objeciones la Dirección Provincial de este Ministerio en Tarragona,

Este Ministerio de Industria y Energía, a propuesta de la Dirección General de la Energía, ha tenido a bien disponer:

Primero.—Otorgar a «Hispano Francesa de Energía Nuclear, Sociedad Anónima» (HIFRENSA), el permiso de explotación definitiva de la central nuclear Vandellós I.

Segundo.—Durante la vigencia de este permiso la explotación de la central nuclear queda sometida a los límites y condiciones que figuran en el anexo de esta Orden ministerial.

Tercero.—La presente Orden se entiende sin perjuicio de las concesiones y autorizaciones complementaria cuyo otorgamiento corresponda a otros Ministerios u Organismos de la Administración.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. II. muchos años.

Madrid, 29 de abril de 1982.

BAYON MARINE

Ilmos. Sres. Comisario de la Energía y Recursos Minerales y Director general de la Energía.

#### ANEXO

1.º Estos límites y condiciones de seguridad nuclear y protección radiológica para la concesión del permiso de explotación definitiva se consideran abiertos a las revisiones y modificaciones posteriores que la experiencia aconseje. Con la experiencia de explotación, los criterios de seguridad evolucionan a lo largo del tiempo; por tanto, junto con la actualización continua de los documentos técnicos deben ser actualizados los criterios de seguridad nuclear y protección radiológica.

2.º A los efectos previstos en la legislación vigente, se considerará como titular de este permiso de explotación definitiva y explotador responsable de la central nuclear de Vandellós I a la Sociedad «Hispano Francesa de Energía Nuclear, Sociedad Anónima» (HIFRENSA), constituida por la integración de las Sociedades «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.»; «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana»; «Fuerzas Eléctricas del Segre, S. A.»; y «Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.»; y «Electricité de France».

3.º El presente permiso de explotación definitiva se aplica a la central nuclear de Vandellós I, equipada con un reactor de grafito gas de tecnología francesa, y faculta al titular para explotar la central nuclear en base al contenido de las especificaciones de funcionamiento y demás documentos (edición de septiembre de 1977), elaborados por el titular, de acuerdo con el artículo 26 del Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas, del documento de actualización del estado de la central, de fecha febrero 1981, titulado «anexo de actualización», y los documentos remitidos en cumplimiento de la Orden del Ministerio de Industria y Energía de fecha 29 de abril de 1981.

4.º Siempre que no se opongan a los presentes límites y condiciones, continuarán estando vigentes los contenidos en las

Resoluciones de la Dirección General de la Energía por las que se concedieron el permiso de explotación provisional, sus prórrogas y las autorizaciones a las modificaciones solicitadas.

5.º El titular revisará antes del 1 de mayo de 1983, y posteriormente cada diez años a partir de la citada fecha, o en cualquier momento que le sea requerido, el estado de la seguridad nuclear y de la protección radiológica de la instalación. Para cumplir este requisito deberá remitir a la Dirección General de la Energía y al Consejo de Seguridad Nuclear una revisión actualizada de los documentos denominados «estudio de seguridad», «reglamento de funcionamiento», «especificaciones de funcionamiento y plan de emergencia» a que se refiere el artículo 26 del Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas, en el que se tendrán en cuenta: a) El grado de cumplimiento de todos los criterios y normas de seguridad nuclear aplicables desarrolladas y utilizadas en cada fecha por la industria nuclear y los Organismos nacionales e internacionales competentes, y b) el resultado de los análisis y estudios de seguridad revisados a la luz de los nuevos criterios de seguridad aplicables.

6.º El titular deberá presentar, antes del 1 de mayo de 1983, a la Dirección General de la Energía y al Consejo de Seguridad Nuclear, un estudio analítico radiológico actualizado, así como el correspondiente programa de vigilancia radiológica. Ambos documentos deberán ajustarse a las directrices contenidas en las guías números 3 y 9 de la colección «Guías sobre seguridad nuclear». Además de las características de la propia central se tendrá en cuenta la vecindad de la central nuclear de Vandellós II y la zona de influencia atmosférica común con la central nuclear de Ascó. De esta forma, los resultados anuales de la radiactividad liberada al medio se presentarán según la guía número 11 titulada: «Vigilancia radiológica de efluentes radiactivos líquidos y gaseosos emitidos por centrales nucleares de potencia».

7.º El titular dispondrá, antes del 1 de mayo de 1983, de la organización y estructura necesarias para la aplicación de garantía de calidad documental de acuerdo con el contenido de la norma ANSI N 45.2.9. Aquellos documentos de proyecto, considerados de archivo permanente durante la vida de la central, se encontrarán archivados dentro del territorio nacional. Las excepciones a este punto serán identificadas, justificadas y notificadas al Ministerio de Industria y Energía y al Consejo de Seguridad Nuclear. En estos casos, el titular establecerá los compromisos formales con los Organismos implicados, de modo que quede garantizada en todo momento la accesibilidad a dichos documentos.

8.º El titular mantendrá en todo momento el grado de adiestramiento y suficiencia de la organización encargada de la explotación. Se establecerán programas de reentrenamiento y actualización de conocimientos, a cuyo fin se tendrá en cuenta la guía número 2 «cualificación y requisitos exigidos a los candidatos a la obtención y uso de licencia de operación de centrales nucleares de potencia» y la guía número 4, «Guía para la obtención del título de Jefe del Servicio de Protección Radiológica» y revisiones de las mismas o equivalentes. Garantizará documentalmente la difusión de modificaciones o incorporaciones al contenido de la documentación para la explotación de la central. Asimismo, notificará al Consejo de Seguridad Nuclear las altas, bajas o movimientos de personal, indicando las causas y las repercusiones sobre la operación de la planta.

9.º Será responsabilidad del titular la clausura de la instalación en condiciones de seguridad nuclear y protección radiológica, una vez que ésta deje de funcionar para el fin propuesto. Para solicitar la correspondiente autorización se deberá presentar el estudio técnico de la clausura, el cual deberá incorporar el método de clausura previsto, la planificación de los trabajos requeridos, las medidas tomadas para minimizar las dosis a recibir por los trabajadores y los métodos de protección física de los materiales nucleares, los procedimientos de manipulación, almacenamiento temporal y transporte seguro de los mismos, así como de los residuos radiactivos que pudieran generarse. En el cumplimiento de esta condición, el titular tendrá en cuenta la normativa legal y técnica vigente, la recomendada por los Organismos internacionales a los que pertenezca el Estado español y la que, al respecto, se haya podido desarrollar en el país de origen del proyecto.

10.º El Consejo de Seguridad Nuclear podrá remitir directamente al titular, para el mejor cumplimiento y verificación de estos límites y condiciones, las instrucciones complementarias pertinentes, en especial las referentes a las especificaciones de funcionamiento aplicables durante la explotación. El titular realizará y presentará, asimismo, cuantos estudios e información le sean requeridos por el Consejo de Seguridad Nuclear para el mejor cumplimiento de las misiones y responsabilidades que en materia de seguridad nuclear y protección radiológica tiene asignadas por la legislación vigente.

11.º El Ministerio de Industria y Energía, previo informe del Consejo de Seguridad Nuclear, podrá modificar el contenido de los presentes límites y condiciones o imponer otros nuevos, así como exigir la introducción de las modificaciones y acciones correctoras necesarias para proteger vidas, salud y haciendas contra los posibles peligros derivados de la explotación de la instalación. También podrá dejar sin efecto este permiso en cualquier momento, si se comprobare: 1) El incumplimiento de estos límites y condiciones; 2) la existencia de inexactitudes en los datos aportados y de discrepancias fundamentales con los criterios en que se ha basado la concesión de este permiso,