

5857

RESOLUCIÓN de 25 de febrero de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Gas Natural SDG, Sociedad Anónima»

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Gas Natural SDG, Sociedad Anónima» (número de código 9009122), que fue suscrito con fecha 24 de enero de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por la sección sindical CC.OO, y por la representación de este sindicato en el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 25 de febrero de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 1991-1996 «GAS NATURAL SDG, SOCIEDAD ANÓNIMA» (BARCELONA)

CAPÍTULO I

Extensión y ámbitos

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo (en adelante Convenio) regula las relaciones entre la empresa «Gas Natural SDG, Sociedad Anónima», y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de los que era titular la antigua «Catalana de Gas, Sociedad Anónima», a 31 de diciembre de 1991.

Asimismo, será de aplicación en los centros de trabajo de la empresa ubicados en Cataluña que sean de nueva creación y que se constituyan a partir de la fecha citada en el párrafo anterior.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de «Gas Natural SDG, Sociedad Anónima», integrados en los centros de trabajo a los que es de aplicación este Convenio, con excepción del personal directivo y de especial confianza, con las limitaciones que a continuación se exponen.

Quedarán excluidos del Convenio las personas que ostenten el cargo de Director, Jefe Superior, Jefe de División, Jefe de Delegación y Jefe de Departamento, así como quienes ocupen puestos de especial confianza, teniendo en cuenta que el total de personal excluido de Convenio no podrá exceder del 10 por 100 de la plantilla de la empresa.

El personal que, en virtud de lo anteriormente dicho, quede excluido de Convenio, tendrá reguladas sus relaciones laborales por medio de contrato individual en que se refleje su voluntaria exclusión.

No obstante, al personal excluido de Convenio le serán de aplicación las previsiones del capítulo VI, secciones primera a quinta, inclusive, artículos 38 a 48 bis, ambos inclusive, y artículo 55, subsiguiente, y quedando vinculado por éstas, y estando en cuanto a lo demás a lo señalado en el presente artículo.

El personal excluido del Convenio podrá acogerse al mismo mediante solicitud dirigida a la Dirección de la empresa, teniendo en cuenta que los términos en los que se producirá su reincorporación plena al ámbito del Convenio serán, en todo caso, los dispuestos en su contrato individual previo. La solicitud de reincorporación a Convenio implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se ajuste en sus conceptos a la estructura salarial que para el personal sujeto a Convenio se encuentre establecida.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de la firma del mismo, retrotrayéndose en sus efectos económicos al 1 de enero de 1991, por lo que los atrasos derivados de los incrementos que más adelante se pactan tendrán carácter retroactivo a dicha fecha, excepto en aquellas materias o conceptos en que se establezca una posterior entrada en vigor, y regirá hasta el 31 de diciembre de 1996.

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

Artículo 5. *Modificación de normas laborales.*

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

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad del Convenio.*

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

CAPÍTULO II

Revisión del Convenio Colectivo

Artículo 7. *Modificación de condiciones.*

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

Artículo 8. *Tarifas.*

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

Artículo 9. *Aumentos oficiales de salarios.*

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

Asimismo, todas las cantidades o mejoras económicas de cualquier clase que, reguladas o no en los presentes pactos, haya satisfecho la empresa desde el 1 de enero de 1991 hasta el día de la firma de este Convenio quedan compensadas y absorbidas por las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio, valoradas en dicho período, globalmente en su conjunto.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 10. *Normas generales.*

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

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

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

Son funciones inherentes a todo mando en la empresa, la formación del personal a sus órdenes y velar por la seguridad del mismo. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con eficacia y deberá colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas se implanten con el fin de mantener un oportuno desarrollo tecnológico y adecuado nivel de productividad en la empresa.

Artículo 11. *Dedicación plena al trabajo.*

Cuando sea posible la realización alterna o sucesiva dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, de similar categoría, podrán aquéllas ser encomendadas a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación en su jornada, medida necesaria para obtener una óptima productividad de todo el personal. El tipo de trabajo que se le encomiende, no podrá ser vejatorio o peyorativo, y de producirse dicha circunstancia se analizará de acuerdo con lo previsto en el apartado d) del artículo 63 del vigente Convenio.

Artículo 12. *Plantilla de personal.*

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

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

En los puestos de trabajo a turno rotativo regular, el régimen de rotación así como de plantilla y sustitución de la misma por absentismo, se regirá de acuerdo con lo previsto en el régimen especial de turnos, en base al acuerdo de fecha 23 de marzo de 1979 y 12 de octubre de 1992 que lo modifica.

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

Teniendo en cuenta la problemática de infraestructura inicial que representa el proceso de introducción en nuevas poblaciones, la empresa está facultada para mantener relaciones mercantiles con industriales y agentes colaboradores, debiendo establecer los servicios propios que considere oportunos en aquellas materias específicas de la explotación y mantenimiento de la industria del gas, en los términos de la legalidad vigente.

Artículo 13. *Servicio en días festivos.*

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

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

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

Artículo 14. *Jornada y horario.*

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

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

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

Artículo 14 bis. *Reducción de jornada.*

A solicitud del trabajador, mediando causa justificada y previa la correspondiente autorización expresa de la empresa, que quedará condicionada al buen funcionamiento del servicio, podrá procederse a la reducción de la jornada laboral con la correlativa reducción proporcional del salario, con la duración y límites que en cada caso se establezca.

Artículo 15. *Asistencia y puntualidad.*

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

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

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

Las ausencias al trabajo, no reguladas en el artículo 37, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, tendrán la consideración de absentismo y a las mismas se les aplicarán los descuentos correspondientes a las retribuciones pactadas en la proporción que corresponda, tomando como valor de referencia la retribución anual acreditada, dividiendo la misma por 1.991 y el coeficiente multiplicado por el tiempo efectivo no trabajado, aplicando al resultado obtenido el coeficiente 0,60.

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

Artículo 16. *Vacaciones.*

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

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

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

Con el fin de poder adecuar los períodos de vacaciones a las exigencias del servicio, cada unidad deberá confeccionar, antes del 1 de marzo, el programa de vacaciones y colocarlo en un lugar visible para información del personal afectado.

Artículo 17. Festividades.

Se considerarán festivos en las condiciones reguladas en el artículo 13 del presente Convenio, los días prefijados en los calendarios laborales aplicables en cada centro de trabajo dictado por los entes autonómicos en sus correspondientes ámbitos territoriales de competencia.

Se establecen cuatro días laborables, que se disfrutarán a libre elección del empleado en la fecha que estime conveniente, notificándolo a su Jefe con una semana de antelación, con la salvedad de que no podrán disfrutar simultáneamente más del 50 por 100 en cada unidad, a no ser que se trate de un sábado, en cuyo caso no operará esta limitación y sin que en ningún caso dichos días puedan acumularse a vacaciones, y su administración se aplicará de acuerdo con los criterios alcanzados por la Comisión Mixta de Interpretación, con fecha 13 de junio de 1986, anexo IX.

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

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

Artículo 18. Categorías del personal.

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

Artículo 19. Jefe Superior y Jefe de División.

A estos empleados les serán de aplicación todos los pactos establecidos en el Convenio, a excepción de los aumentos generales de salarios regulados en el artículo 24. A los mismos les será de aplicación, como régimen de garantía, el que a continuación se indica:

«El incremento mínimo anual, en valor absoluto, será igual al resultado de la tabla salarial para el Jefe de Departamento nivel A.»

Artículo 20. Categorías del presente Convenio.

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

I. Personal técnico:

Categoría	Grupo salarial
Jefe de Departamento	1
Jefe de Grupo Técnico	2
Jefe Técnico, Técnico Superior, Promotor Técnico Comercial	3
Técnico Especialista de primera, Subjefe Técnico, Contramaestre principal, Perito Inspector	4
Técnico Especialista de segunda, Contramaestre, Inspector de primera, Delineante de primera	5
Inspector de segunda, Delineante de segunda, Auxiliar Técnico de primera	6
Calcador, Auxiliar Técnico de segunda	7

II. Personal jurídico y sanitario: A todos los efectos del presente Convenio, el personal jurídico y sanitario quedará incorporado al escalafón del personal técnico.

III. Personal administrativo:

Categoría	Grupo salarial
Jefe de Departamento	1
Jefe de Grupo Administrativo	2
Jefe Administrativo	3
Subjefe Administrativo	4
Técnico Administrativo, Subjefe de Negociado	5
Oficial de primera Administrativo	6

Categoría	Grupo salarial
Oficial de segunda Administrativo	7
Auxiliar Administrativo	8
Meritorio	10

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

IV. Personal obrero:

A) Profesional de oficio:

Categoría	Grupo salarial
Capataz P. O.	5
Oficial de primera	6
Oficial de segunda	7
Oficial de tercera	8
Aprendiz	10

V. Personal obrero:

B) Especialista:

Categoría	Grupo salarial
Capataz E. P.	6
Especialista de primera	7
Especialista de segunda	8
Auxiliar E. P.	9

VI. Personal obrero:

C) Peonaje:

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

VII. Personal auxiliar y subalterno:

Categoría	Grupo salarial
Inspector de Cobro y Lectura, Encargado	5
Oficial Subalterno, Lector Cobrador, Cobrador, Lector Especial	6
Subalterno de primera	7
Subalterno	8
Mozo	9
Botones	10

Artículo 21. Definición de puestos de trabajo.

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

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

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Artículo 22. Política general.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efec-

tivas de remuneración de un productor determinado o de un grupo de productores, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influenciadas e incluso determinadas por circunstancias de carácter histórico o excepcional, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad y rendimiento en su trabajo individual por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni procedente para peticiones de carácter comparativo.

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

Artículo 23. *Reforma del escalafón y Jefe de Departamento A).*

Anulado.

Artículo 24. *Remuneración.*

Los incrementos salariales serán los siguientes:

Año 1991: 7,5 por 100.

Año 1992: 6,3 por 100.

Año 1993: 4,9 por 100.

Año 1994: 4,3 por 100.

Año 1995: 4,3 por 100.

Año 1996: IPC real, inicialmente 3,5 por 100 desde 1 de enero de 1996.

Tales incrementos se aplicarán sobre los siguientes conceptos de remuneración: Salario base, antigüedad, pago firma Convenio, horas extraordinarias, dietas, plus TRR, plus nocturno, retenes, plus de alternancia, plus de disponibilidad, compensación comidas, fondo social, ayuda pensionistas y garantía de mínimos.

Cualquier otro concepto de remuneración, con independencia de su naturaleza y origen, a excepción de prolongación de jornada y el plus de lector, mantiene su valor anterior, por lo que no serán de aplicación los incrementos salariales previamente señalados.

La remuneración del personal queda establecida en la siguiente forma:

a) Salario base: La asignación de una determinada categoría profesional significará para el productor el derecho a disfrutar del salario correspondiente del grupo salarial en que esté incluida su categoría según lo consignado en los artículos 18 y 20.

El incremento general que afecta a todos los grupos salariales, para los diferentes años, es el siguiente: 1991, 7,5 por 100; 1992, 6,3 por 100; 1993, 4,9 por 100; 1994, 4,3 por 100, y 1995, 4,3 por 100. Para el año 1996 se estará a lo dispuesto en el artículo 67 de este Convenio.

El salario base anual individual que tenga asignado cada trabajador de acuerdo con la tabla salarial I, anexo III, se abonará en quince pagas, todas ellas de la misma cuantía (doce mensualidades más las tres pagas extraordinarias indicadas en el artículo 25).

b) Antigüedad: Las cantidades acreditadas por este concepto a 31 de diciembre de 1992 pasarán a partir del 1 de enero de 1991 a incrementarse en un 7,5 por 100; en 1992, 6,3 por 100; en 1993, 4,9 por 100; en 1994, 4,3 por 100, y en 1995, 4,3 por 100. Para el año 1996 se estará a lo dispuesto en el artículo 67 de este Convenio.

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

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

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

c) Complemento estabilizado: Hechas las correspondientes aplicaciones del concepto de complemento estabilizado, al personal que venía percibiendo a la firma del Convenio Colectivo de la empresa del año 1980/1981, los pluses de turno rotativo laborable, conducción, mantenimiento de vehículos y dedicación comercial, así como guardias de utilización les será de aplicación según la forma y condiciones que en dicho texto fueron pactadas.

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

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

b) Su absorción podrá ser siempre total o parcial en el salario base y/o retribución complementaria en los casos de aumento de categoría o aumento salarial por cualquier motivo, excepto los de carácter general

regulados en los apartados a) y b) sobre salario base y antigüedad, respectivamente, del presente artículo.

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

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

En el supuesto de existir tal retribución complementaria, podrá ser absorbida total o parcialmente en el salario base en los casos de aumento de los mismos por cambio de categoría por cualquier razón, pero no en los casos de aumento del salario base con carácter general definido en el apartado a) del presente artículo, ni tampoco en los casos de vencimientos individuales de antigüedad. La cantidad que pueda existir por este concepto se abonará en doce mensualidades.

e) Pago de firma de Convenio: Se mantiene con carácter general el complemento salarial, creado a partir del 1 de enero de 1990, denominado pago de firma de Convenio, el cual tiene carácter consolidado si bien no será computable a los efectos de lo previsto en el capítulo VI del presente Convenio.

La asignación de una determinada categoría profesional significará para el productor, el derecho a disfrutar del pago de firma de Convenio del grupo salarial en que esté incluida su categoría según lo consignado en los artículos 18 y 20.

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

El importe de pago de firma de Convenio será el equivalente al 1,65 por 100 de la tabla de salario base de cada nivel actualizada, más 30.000 pesetas. Excepcionalmente, además, en el año 1996 se abonarán por este concepto 22.000 pesetas más, con carácter no consolidable, salvo en la cuantía de 6.000 pesetas que serán consolidables a partir del 31 de diciembre de 1996, incrementando a 36.000 pesetas la cantidad de 30.000 pesetas antes citada.

Artículo 25. *Gratificaciones extraordinarias y participación en resultados favorables.*

Las tres gratificaciones extraordinarias previstas, se harán efectivas el 1 de enero, 1 de julio y 1 de diciembre, y su cuantía queda fijada para cada devengo en el importe de una mensualidad y se calculará de acuerdo con el salario base mensual incrementado en la antigüedad que proceda.

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

Por consiguiente, al cesar al servicio de la empresa, únicamente procederá liquidar la parte proporcional de la gratificación correspondiente, en el supuesto de que la baja tenga lugar en los meses de enero, julio y/o diciembre. Sin embargo, al personal ingresado antes del 1 de enero de 1996, salvo en Sevilla, en que la fecha establecida será la de 1 de julio de 1969, en caso de causar baja en la empresa se le liquidarán las partes proporcionales correspondientes a las gratificaciones extraordinarias y participación en resultados favorables que correspondiese de acuerdo con la nueva modalidad pactada.

Artículo 26. *Pluses.*

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

Dado que los pluses son de índole funcional, su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para la que fueron creados, por lo que no tienen carácter consolidable, y, en consecuencia, el derecho a la percepción de un plus cesará automáticamente para cada productor en cuanto dejen de afectar al mismo las circunstancias establecidas para su devengo. El plus se devengará por día efectivamente trabajado. No se percibirá por tanto, en los casos de no asistencia al trabajo cualquiera que fuese la causa, con la única excepción de las vacaciones, en cuyo caso, el plus correspondiente, en proporción a los días de trabajo del

año en que lo haya devengado, será acumulado durante el año y satisfecho en la nómina de enero siguiente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Plus de alternancia: El plus de alternancia constituido con efectos del 1 de enero de 1992, lo percibirá el personal de mantenimiento con acuerdo suscrito de régimen de jornada de trabajo de alternancias de mañana y tarde.

Con efectos del día 12 de marzo de 1996, el plus de alternancia podrá ser percibido por todo el personal con régimen de jornada de alternancia, y con la misma fecha de efectos su valor será del 100 por 100 para todo el personal que lo realice, y se devengará por día efectivamente trabajado en dicho régimen, siendo su valor el regulado en el anexo VII.

d) Plus de disponibilidad: Con efectos de 1 de enero de 1992 se constituye el plus de disponibilidad. Dicho plus lo percibirá el personal que a continuación se define.

Tendrá derecho a este plus el personal que tras su designación por la Dirección y aceptación por el interesado, quede en situación de disponibilidad para cubrir puestos de trabajo a turno rotativo regular, con motivo de absentismo de cualquier clase, no cubierto por el propio personal a TRR en situación de sobrante, y como refuerzo de los equipos titulares en día festivo por situación de emergencia. Asimismo, tendrá derecho a este plus aquel personal que sea designado para cubrir otros puestos de trabajo de atención de urgencias.

La cobertura de un puesto de trabajo a TRR originará la percepción del plus de TRR no devengándose, en este caso, el plus de alternancia.

El valor que regirá para el año 1992 y demás años de vigencia para retribuir el plus de disponibilidad, que se devengará por día efectivamente trabajado, será el regulado en el anexo VII.

e) Plus de retén: Devengará este plus el personal que esté o sea adscrito por la Dirección al sistema de retén. Los retenes se efectuarán en días laborables, en sábados y/o domingos/ festivos, teniendo un valor distinto según caso.

Dado que la función principal del retén es la rápida actuación ante situaciones de seguridad de personas e instalaciones propias o de terceros, y para garantizar la continuidad del suministro en situación de urgencia, siniestro o accidente, dicho sistema implica al personal la obligación de ser localizable (mediante los medios técnicos que la empresa ponga a su disposición) en condiciones que aseguren su llegada al centro de trabajo, en un tiempo inferior a treinta minutos después del aviso.

Con efectos del día 16 de junio de 1995, por aplicación del pacto colectivo de misma fecha, se acuerda establecer dos importes diferentes de retén en valor pesetas/hora, en función de que el retén se efectúe en día laborable o día no laborable.

Se entiende por día laborable el día de prestación efectiva de trabajo, de acuerdo con el calendario establecido al efecto en cada base operativa de intervención o en cada centro de mantenimiento. Se entiende por día no laborable el día en que no hay prestación efectiva de trabajo, de acuerdo con el calendario establecido al efecto.

El importe de pesetas/hora retén retribuye la situación de retén, por lo que (al igual que sucede con el importe de pesetas/día), no será absorbible por las cantidades que puedan devengarse como horas extraordinarias motivadas por actuación directa en situación de retén.

Los valores que regirán para cada año de vigencia, para retribuir el plus de retén, que se devengará por día en situación de retén, serán los regulados en el anexo VII.

Artículo 27. Trabajo fuera de jornada a precio convenido.

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

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

Los valores vigentes en 1990, para las modalidades de trabajo convenido reguladas a continuación, se incrementan de la siguiente forma: 1991 y 1992 igual a lo indicado para ese año en el artículo 24.a) para esos dos años.

Quedan establecidas dentro de este régimen las siguientes condiciones:

Lectura: Habida cuenta de que la finalización de la jornada laboral puede quedar indeterminada si se autoriza concluirla en el propio domicilio, se conceptuarán como trabajo convenido todas las fichas leídas por encima del cupo diario establecido en cada caso, en cómputo mensual.

Subsiste la obligación de completar diariamente toda finca iniciada.

Cierre y cobro: A los efectos del cómputo de los cupos iniciados, sólo se computarán como operaciones completas las de cierre o cobro efectivo. Los avisos se computarán como media operación a efectos de cupo, aunque se abonarán como operación completa a efectos de trabajo convenido, en el caso de que tenga como resultado el cobro en oficina dentro del propio mes.

Operaciones de utilización o red: El valor de cada operación realizada fuera de jornada en régimen de trabajo convenido se determinará de acuerdo con el sistema regulado hasta la fecha.

Colaboraciones: Se entiende bajo este concepto la realización de operaciones y tareas propias de una unidad de trabajo, en circunstancias de necesidad o de trabajos no habituales de la unidad de referencia, por personal no adscrito a la misma, pero que por sus condiciones personales y capacidad accede a efectuarlas una vez finalizada la jornada laboral en su propia unidad. En estos casos se compensará económicamente la labor realizada por trabajo convenido en el servicio de destino, y con total independencia de la categoría laboral del productor que preste su colaboración.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

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

a) Los valores que regirán para retribuir las horas extraordinarias serán los pactados en el anexo VI del presente Convenio, tomando para ello como base de referencia el valor hora ordinaria fijada como módulo en dicha tabla para cada grupo salarial, e incrementándolo en un 75 por 100 a los efectos de obtener el valor retributivo de la hora extraordinaria.

b) A los efectos establecidos en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales, consideradas como tales las necesarias por:

- Período punta de la producción.
- Ausencias imprevistas.
- Dificultad imprevista para la sustitución de personal a turno.
- Trabajos extraordinarios de mantenimiento en instalaciones.
- Atención y prevención de averías.

Quedando sujetas las horas extraordinarias realizadas por estos motivos a la cotización que en cada momento se fije para las mismas.

c) La empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, así como la calificación de las mismas, de acuerdo con la legislación vigente.

d) En cualquier caso, y por acuerdo de la empresa con el interesado, se podrán compensar las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de su retribución monetaria.

e) En todos los casos será preceptivo, antes de realizar las horas extraordinarias, que las mismas hayan sido expresamente autorizadas por la línea de mando correspondiente.

Artículo 29. Dietas.

a) Dieta por desayuno: Se tendrá derecho a ella cuando la entrada al trabajo, en jornada de mañana, tenga lugar dos o más horas antes de lo normal, o cuando la jornada de noche se prolongue dos o más horas de la normal de salida, con la salvedad prevista en el párrafo segundo de la dieta de comida.

b) Dieta por comida: Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la empresa se prolongue dos o más horas después de lo establecido. También se devengará cuando por necesidades del servicio en los casos de jornada continuada, sólo se concede una hora para comer a partir del momento de finalización de la jornada normal de mañana y antes del inicio de la extraordinaria de tarde. Asimismo, se devengará cuando se inicie la jornada cuatro o más horas antes de la normal de entrada.

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

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

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

Por otra parte, en los casos de desplazamiento con pernocta regulados en las normas interiores números 81/6 2.1, la compensación «Otros gastos» que no requiere justificación queda establecida en las cuantías asimismo señaladas en el anexo VII.

Artículo 30. Cotización a la Seguridad Social.

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

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

Categorías profesionales	Grupo asimilación
Personal técnico, jurídico y sanitario:	
Jefe Superior	1
Jefe de División	1
Jefe de Departamento	1
Jefe de Grupo Técnico	1
Jefe técnico	1
Técnico Superior	1
Promotor técnico comercial	2

Categorías profesionales	Grupo asimilación
Perito Inspector	2
Subjefe técnico	3
Técnico especialista de primera	3
Contramaestre principal	3
Técnico especialista de segunda	4
Inspector de primera	4
Delineante de primera	4
Contramaestre	4
Inspector de segunda	4
Delineante de segunda	4
Auxiliar técnico de primera	7
Calcedor	7
Auxiliar técnico de segunda	7
Personal administrativo:	
Jefe Superior	1
Jefe de División	1
Jefe de Departamento	1
Jefe de Grupo Administrativo	1
Jefe Administrativo	3
Subjefe Administrativo	3
Subjefe de Negociado	3
Técnico Administrativo	4
Oficial primero	5
Oficial segundo	5
Auxiliar	7
Meritorio	11
Personal profesional de oficio:	
Capataz	4
Oficial primero	8
Oficial segundo	8
Oficial tercero	9
Aprendiz	11
Personal especialista práctico:	
Capataz	4
Especialista de primera	8
Especialista de segunda	9
Auxiliar E.P.	9
Personal auxiliar y subalterno:	
Encargado	6
Inspector cobro y lectura	6
Oficial subalterno	6
Lector-cobrador	6
Cobrador	6
Personal auxiliar y subalterno:	
Lector especial	6
Subalterno de primera	6
Subalterno	6
Botones	6
Botones	11

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

CAPÍTULO V

Artículo 31. Régimen de ascensos de categoría.

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

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

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

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

Personal técnico: 1, 2 y 3.

Personal administrativo: 1, 2 y 3.

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

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

Personal técnico: 4 y 5.

Personal administrativo: 4 y 5.

Personal de oficio: 5.

Personal especialista práctico: 6.

Personal auxiliar subalterno: 5.

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

Personal administrativo (Meritorio); personal auxiliar subalterno (Borrones); personal profesional oficio (Aprendiz), siempre que el interesado haya completado su formación profesional a juicio de la empresa.

d) Para el personal comprendido en las categorías que a continuación se relacionan, el ascenso se realizará por concurso-oposición, asegurándose anualmente un número de plazas equivalente al 20 por 100 de la plantilla de trabajadores adscritos a la categoría de origen.

Del número de plazas correspondientes a la aplicación del porcentaje del 20 por 100, se deducirá el número de plazas que por aplicación de los ascensos automáticos por antigüedad puedan producirse de acuerdo con lo regulado en el Convenio Colectivo de 1977 a 1978. Para el ascenso por antigüedad en las condiciones reguladas, solamente registrará para el personal ingresado en la compañía con anterioridad al 31 de diciembre de 1978.

Personal técnico:

Auxiliar técnico de segunda a Auxiliar técnico de primera.

Calcador a Delineante de segunda.

Delineante de segunda a Delineante de primera.

Inspector de segunda a Inspector de primera.

Auxiliar técnico de primera a Técnico especialista de segunda.

Personal administrativo:

Oficial segundo a Oficial primero.

Personal profesional de oficio:

Oficial segundo a Oficial primero.

Personal especialista y peonaje:

Auxiliar E.P. a Especialista de segunda.

Especialista de segunda a Especialista de primera.

Personal auxiliar y subalterno:

Mozo a Subalterno.

Subalterno a Subalterno de primera.

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

e) Para las categorías de Oficial tercero P.O. y Auxiliar administrativo, y al objeto de que puedan promocionar a la categoría inmediata, la empresa se compromete a convocar, cada año concurso-oposición para cubrir un número de plazas equivalente al 15 por 100 de la plantilla de trabajadores que figuran adscritos a las citadas categorías.

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

En 1980, el 10 por 100 de la plantilla de Oficiales de primera Administrativo podrá acceder mediante concurso-oposición a dicha categoría.

A partir de 1981, y siguiendo la modalidad del párrafo anterior, el porcentaje será del 15 por 100.

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

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

Artículo 32. Normativas para los concursos-oposición.

Se establece la siguiente normativa:

Primera.—Las plazas se anunciarán mediante aviso al personal, estableciendo:

a) Las características del puesto, tanto funcionales como de condiciones de trabajo, y demás aspectos que definan las responsabilidades y circunstancias a asumir.

b) Las condiciones económicas y de carácter profesional que corresponderán a los que resulten designados.

c) Los requisitos indispensables para la admisión al concurso y plazo de solicitud.

d) Indicación de los temarios de las pruebas teóricas y prácticas de clasificación que versarán sobre materias básicas e indispensables para un normal desempeño del cometido característico de la plaza a cubrir, atendiendo, además, a los factores de cultura general y personalidad.

e) Las fases aproximadas de realización de las pruebas.

f) Los períodos de entrenamiento, adaptación y prueba.

Segunda.—Una vez publicado el anuncio, se constituirá el Tribunal calificador del concurso, compuesto por un Presidente, nombrado por la empresa y dos Vocales, uno en representación del personal y que será designado por la representación de los trabajadores de la Comisión de Formación y Promoción, y otro designado por la representación de la Dirección en la citada Comisión. Actuará de Secretario, sin voto, el titular de Contratación y Empleo.

Serán funciones del Tribunal:

a) Aplicar, corregir y puntuar las pruebas, y determinar el nivel mínimo de exigencia para superarlas. En la ponderación total habrá de tenerse en cuenta el factor antigüedad.

b) La supervisión de la aplicación práctica de las pruebas, en las fechas que se determinen, a los aspirantes que reúnan los requisitos de admisión.

c) La calificación de las pruebas y clasificación de los concursantes, formulando propuestas de designación.

Tercera.—Si para la misma plaza se produjesen vacantes en el plazo de veinticuatro meses siguientes al de una convocatoria resuelta por concurso-oposición, podrán cubrirse las mismas con los concursantes que habiendo superado la puntuación mínima exigida, no hubieran obtenido plaza en éste.

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

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

Artículo 33. Porcentaje de plantilla.

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

Personal administrativo:

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

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

Personal profesional de oficio:

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

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

Artículo 34. Cambio de funciones.

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

1. Necesidades derivadas de la organización del trabajo, del desarrollo de las aptitudes y capacidades individuales, y del mejor aprovechamiento de los recursos humanos, en términos de adecuar las cargas de trabajo y las dotaciones de plantillas de las distintas unidades de la compañía mediante el cambio de funciones.
2. Disminución de la aptitud para el desempeño de un puesto.

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

Artículo 35. Promoción.

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

De Botones a Auxiliar administrativo o Auxiliar técnico de segunda.
De Lector especial o Lector cobrador a Inspector de segunda de primera.
De Inspector de Cobro y Lectura a Inspector de primera.
De Capataz P.O. a Contraamaestre.

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

Artículo 36. Formación profesional.

La empresa, mediante la programación anual de un Plan General de Formación, incrementará la realización de cursos de formación profesional con la finalidad de atender, tanto las necesidades de preparación del personal en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo que exijan la evolución y desarrollo de la compañía, como de facilitar la promoción del personal.

El planteamiento de esta formación se basa en los principios de participación e igualdad de oportunidades, concibiéndola como una medida de realización individual y mejora colectiva y como vehículo para promover el desarrollo personal y profesional, adaptación a nuevas técnicas y actividades y, en consecuencia, como un derecho y un deber de colaboración activa de los trabajadores en los programas de formación.

Asimismo, con el fin de promover la preparación del personal en previsión de futuras vacantes, especialmente para aquellos puestos en que sean frecuentes, o hacia los cuales evolucionen las necesidades de la empresa, tanto por reestructuración funcional como avance tecnológico, la empresa convocará a través de la Comisión de Formación y Promoción la realización de cursos específicos de capacitación.

El Certificado de Asistencia con Aprovechamiento a dichos cursos, oída la Comisión de Formación y Promoción, podrá tener carácter de condición necesaria de admisión a concurso, siempre que hubiera tenido lugar dentro de la jornada laboral.

Artículo 37. Comisión de Formación.

Se establece una Comisión integrada por ocho miembros, designados cuatro por la Dirección y cuatro por los representantes de los trabajadores. La presidencia se desempeñará por orden rotativo en cada sesión y el Secretario será elegido en la primera reunión que se celebre. Esta Comisión se reunirá, como mínimo, una vez cada dos meses.

La Comisión de Formación y Promoción, con carácter decisorio, tiene como misión estudiar y programar los planes y cursos a los que aluden los artículos 32 y 36 del presente Convenio Colectivo, la supervisión y control de la ejecución del Plan General de Formación, así como en lo referente a los programas, temarios y cuestionarios básicos a utilizar en los concursos-oposición, teniendo a su disposición toda la información necesaria para realizarlos. Asimismo, con carácter consultivo, tiene como misión analizar las bases de los concursos regulados en el artículo 31 de este Convenio.

Los partes firmantes acuerdan solicitar y promover conjuntamente la obtención de cuantas ayudas oficiales o de instituciones públicas o privadas puedan conseguirse para cualquiera de los programas incluidos en el citado Plan General de Formación.

En este sentido, los sindicatos firmantes del presente Convenio se comprometen a informar favorablemente y apoyar a la empresa en sus solicitudes de ayudas y subvenciones a los programas y acciones de formación contemplados en este Convenio, con cargo a fondos públicos o privados, nacionales o extranjeros, y en los cuales hayan participado a través de la Comisión de Formación y Promoción.

En concreto, y en lo referente al «Acuerdo tripartito en materia de formación continua de los trabajadores ocupados», firmado el 16 de diciembre de 1992 por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, la Comisión de Formación y Promoción gestionará las acciones contempladas en el mismo, velará por su más adecuada adaptación a las necesidades de la empresa y garantizará el derecho de los trabajadores a la formación.

CAPÍTULO VI**Previsión y asistencia social****SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES SOBRE PREVISIÓN SOCIAL****Artículo 38. Ámbito de las condiciones aplicables sobre previsión social.**

El régimen básico en materia de previsión social para las contingencias de jubilación, anticipada o no, fallecimiento e invalidez permanente del personal acogido al presente Convenio Colectivo es el establecido en las condiciones reglamentarias del Régimen General de la Seguridad Social. Adicionalmente, al referido personal les son de aplicación las condiciones que sobre prestaciones privadas para las mismas contingencias se recogen dentro de los artículos 38 a 48 bis del presente Convenio.

Las referidas condiciones recogidas dentro de los artículos 38 a 48 bis del presente Convenio sustituyen y compensan a todas aquellas condiciones individuales o colectivas que sobre la misma materia vinieran siendo aplicables hasta el momento a los trabajadores acogidos.

SECCIÓN 2.ª PERSONAL JUBILADO Y PENSIONISTA A 12 DE MARZO DE 1996**Artículo 39. Personal jubilado y pensionista a 12 de marzo de 1996.**

Todas las pensiones a cargo de la empresa causadas con anterioridad a 12 de marzo de 1996 se mantendrán íntegramente, sin perjuicio de que la empresa pueda instrumentar su cumplimiento y efectividad mediante la contratación de un seguro colectivo, como tomadora del mismo y a su propio cargo, en cumplimiento de las normas sobre régimen transitorio de adaptación de compromisos empresariales recogidas en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación de los Seguros Privados, que entrarán

en vigor a partir del 10 de mayo de 1996, y en la medida en que el régimen fiscal que resulte aplicable no sea perjudicial para el pensionista.

En el supuesto de que la empresa optara por asegurar sus prestaciones por medio de seguro colectivo se informará por parte de ésta a la Comisión de Control del Plan de Pensiones del contenido de la póliza junto con la carta de garantía de la compañía de seguros.

Artículo 40. *Ayuda a pensionistas y garantías complemento de pensión.*

La ayuda o complemento que venían percibiendo los pensionistas del mutualismo laboral procedentes de la empresa comprendidos en el artículo 38 del anterior Convenio Colectivo para 1987-1990, queda establecida en la cuantía que para cada año entre 1991 y 1996 se determina en el anexo VII del presente, la cual se distribuye en doce mensualidades más dos pagas extras de la misma cuantía, a percibir en los meses de julio y diciembre.

Seguirán excluidos de la ayuda de referencia los pensionistas por jubilación o viudedad a quienes afectó el régimen de complementos establecido en los artículos siguientes del texto del referido Convenio Colectivo para 1987-1990.

A los pensionistas afectados por pensiones causadas por cualquiera de los artículos 39 a 42 del referido Convenio Colectivo para 1987-1990, se les garantiza que su complemento a cargo de la empresa, sumado a las prestaciones satisfechas por el Régimen General de la Seguridad Social, alcance las percepciones mínimas que se establecen para cada año entre 1991 y 1996 en el anexo VII, para las situaciones de jubilación e invalidez, viudedad y orfandad absoluta.

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

Para el personal en activo siguen siendo de aplicación las garantías de cobertura de invalidez total reguladas en el artículo 38 del Convenio Colectivo 1987-1990, sin perjuicio de su posible integración en el nuevo sistema de cobertura de riesgos que pudiera acordarse entre ambas representaciones.

SECCIÓN 3.ª PLAN DE PENSIONES: TRATAMIENTO POR COLECTIVOS OBJETIVOS DIFERENCIADOS

Artículo 41. *Colectivo A.*

1. Determinación del colectivo: Las condiciones del presente artículo serán de aplicación a los trabajadores acogidos al presente Convenio que, habiendo ingresado en la empresa con anterioridad a 12 de marzo de 1996, tuvieran cumplidos los cincuenta años de edad a 31 de diciembre de 1995 y pudieran llegar a alcanzar las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 40 del anterior Convenio Colectivo para 1987-1990 sobre jubilación anticipada con derecho a prestación a cargo de la empresa. Para dichos trabajadores se establece la obligación de jubilarse a la edad mínima en que alcancen los referidos requisitos y condiciones para acceder a la jubilación anticipada.

Una vez cumplidas las condiciones referidas en el artículo 47 del presente Convenio, todas las aportaciones y prestaciones financiadas por la empresa para los casos de jubilación, fallecimiento e invalidez permanente correspondientes a este personal, distintas de las de la Seguridad Social, requerirán para su obtención la adhesión al Plan de Pensiones del sistema de empleo que, al amparo de la Ley 8/1987, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, se encuentra promovido por la empresa (en adelante, el Plan de Pensiones o Plan). Las pensiones causadas antes de que se cumplan las referidas condiciones seguirán el mismo tratamiento previsto en la anterior sección 2.ª del presente capítulo para las pensiones causadas antes de 12 de marzo de 1996.

Los trabajadores de este grupo comprendidos en el presente acuerdo y adheridos al Plan de Pensiones integrarán un colectivo diferenciado dentro del referido Plan con las condiciones específicas que se exponen a continuación dentro de la modalidad de plan de prestación definida y totalmente asegurado.

2. Prestaciones: Se incorporarán a las especificaciones del Plan de Pensiones para los partícipes de este colectivo idénticas prestaciones por jubilación anticipada, fallecimiento e invalidez que las que tenían establecidas al amparo de los artículos 40, 41, 43 y 55 del último Convenio Colectivo vigente a la fecha de aprobación del presente Convenio, inclu-

yéndose las garantías por complemento de pensión previstas en los dos últimos párrafos del anterior artículo 40 de este Convenio.

3. Financiación y aportaciones: La financiación y cobertura de todas las prestaciones de este colectivo se instrumentarán mediante un seguro colectivo contratado por el Plan de Pensiones para los partícipes adheridos de dicho colectivo.

El promotor aportará al plan la totalidad del coste de la instrumentalización del mencionado seguro, incluyendo tanto la prima inicial correspondiente a servicios pasados como las primas corrientes sucesivas. La prima inicial correspondiente a servicios pasados se satisfará en las condiciones que permitan las disposiciones de desarrollo de las normas sobre régimen transitorio de adaptación de compromisos empresariales mediante Planes de Pensiones recogidas en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación de los Seguros Privados, que entrarán en vigor a partir del 10 de mayo de 1996. Para tener derecho a los mencionados servicios pasados el empleado deberá adherirse al Plan de Pensiones en el plazo de tres meses desde el momento en que las especificaciones de dicho Plan incorporen las previsiones de la presente sección.

La compañía aseguradora y las condiciones económicas del seguro deberán seleccionarse por las dos partes negociadoras del presente Convenio en atención a la oferta más económica y ser aceptadas por las mismas. Una vez inscrito en el Plan de Pensiones cualquier partícipe procedente de este colectivo, la Comisión de Control del Plan deberá contratar el referido seguro en el plazo máximo de un mes.

Las previsiones del presente artículo se incorporarán a las especificaciones del Plan de Pensiones.

Artículo 42. *Colectivo B.*

1. Determinación del colectivo: Las condiciones del presente artículo serán de aplicación a los trabajadores acogidos al presente Convenio que ingresados en la empresa con anterioridad a 12 de marzo de 1996 que no se encuentren comprendidos en el artículo anterior, siempre y cuando el régimen de prestaciones de previsión social de dichos trabajadores hubiera venido rigiéndose a través de acuerdos colectivos.

Una vez cumplidas las condiciones referidas en el artículo 48 del presente Convenio, la obtención de las correspondientes aportaciones y prestaciones requerirá la adhesión del empleado al Plan de Pensiones.

Los trabajadores de este grupo comprendidos en el presente Convenio y adheridos al Plan de Pensiones integrarán un colectivo diferenciado dentro del referido plan con las condiciones específicas que se exponen a continuación dentro de la modalidad del plan mixto.

2. Aportaciones y prestaciones: La cantidad global inicial, que tiene carácter de final y definitiva, para el conjunto del personal que puede optar por adherirse al Plan dentro de este colectivo es de 1.294.529.354 pesetas a 31 de diciembre de 1995. Se acuerda distribuir la referida cantidad global conforme al estudio que ha sido efectuado y suscrito por los actuarios designados. La distribución acordada es la recogida en el anexo A del presente Convenio.

Dichas cantidades individuales se traspasarán por el promotor al Fondo de Capitalización constituido dentro del Fondo de Pensiones en que se integra el Plan de Pensiones, a favor de quienes efectivamente se inscriban como partícipes del Plan, en las condiciones que permitan las disposiciones de desarrollo de las normas sobre régimen transitorio de adaptación de compromisos empresariales mediante Planes de Pensiones recogidas en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación de los Seguros Privados, que entrarán en vigor a partir del 10 de mayo de 1996. Para tener derecho a las mencionadas cantidades individuales iniciales el empleado deberá adherirse al Plan de Pensiones en el plazo de tres meses desde el momento en que las especificaciones de dicho Plan incorporen las previsiones de la presente Sección.

Las aportaciones corrientes del promotor desde 1 de enero de 1996 para los partícipes en alta en el Plan de Pensiones de este colectivo, dentro de las limitaciones legales, se determinarán de acuerdo con las siguientes reglas:

Las aportaciones corrientes de ahorro destinadas al Fondo de Capitalización se efectuarán mensualmente, obteniéndose de aplicar al salario computable del partícipe en base mensual el porcentaje que le corresponda según la siguiente tabla:

Salario bruto anual	Porcentaje de aportación
Inferior a 4.000.000	2
Entre 4 y 5.000.000	2,5
Entre 5 y 6.000.000	3,5
Igual o superior a 6.000.000	5

La aportación total anual de la empresa por este concepto será igual al 2,54 por 100 de la suma de salarios de los partícipes de este colectivo en alta en el Plan de Pensiones, de modo que, en el caso de existir exceso o defecto de dicha aportación total sobre la suma de las aportaciones individuales anuales obtenidas a partir de la aplicación de la tabla anterior, tales aportaciones individuales se ajustarán proporcionalmente.

La actualización del citado porcentaje de aportación total anual indicado en el párrafo anterior, así como el sistema de ajuste de distribución individual se realizará por negociación colectiva y en los términos y condiciones que legal, convencional o reglamentariamente se establezcan.

Los tramos salariales contenidos en la tabla anterior se revisarán anualmente de forma automática en la misma proporción que se incremente la tabla salarial vigente en la empresa.

El salario computable anual estará integrado por los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, gratificaciones de enero, julio y diciembre y retribución complementaria.

Los derechos consolidados a partir de todas las aportaciones al Fondo de Capitalización constituirán la prestación por jubilación del Plan de Pensiones a percibir desde la fecha en que el partícipe obtenga la jubilación o situación asimilable.

Adicionalmente a lo anterior, el promotor aportará al seguro colectivo de vida anual contratado por el Plan de Pensiones el coste necesario a fin de que cada partícipe en alta de este colectivo, conjuntamente con sus derechos en el Plan obtenidos a partir de la asignación de la cantidad inicial reconocida y de las aportaciones corrientes del promotor de ahorro al Fondo de Capitalización, pueda alcanzar las mismas prestaciones por fallecimiento y por invalidez permanente que tenía cubiertas al amparo de los artículos 41, 43 y 55 del último Convenio Colectivo vigente a la fecha de aprobación del presente Convenio y mejoras personales, determinadas al principio de cada mes de vigencia del Plan de Pensiones. Lo anterior se mantendrá mientras las partes no acuerden un seguro alternativo a igual coste.

Las previsiones del presente artículo se incorporarán a las especificaciones del Plan de Pensiones.

Artículo 43. *Colectivo C.*

1. Determinación del colectivo: Las condiciones del presente artículo serán de aplicación a los trabajadores acogidos al presente Convenio e ingresados en la empresa con anterioridad a 12 de marzo de 1996 que no se encuentren comprendidos en el artículo 41, siempre y cuando el régimen de prestaciones de previsión social de dichos trabajadores hubiera venido rigiéndose por condiciones especiales según contrato individual.

Una vez cumplidas las condiciones referidas en el artículo 48 bis del presente Convenio, la obtención de las correspondientes aportaciones y prestaciones requerirá la adhesión del empleado al Plan de Pensiones.

Los trabajadores de este grupo comprendido en el presente Convenio y adheridos al Plan de Pensiones integrarán un colectivo diferenciado dentro del referido plan con las condiciones específicas que se exponen a continuación dentro de la modalidad de Plan mixto.

2. Aportaciones y prestaciones: La cantidad global inicial a 31 de diciembre de 1995 para el conjunto del personal que puede optar por adherirse al plan dentro de este colectivo se determina según el estudio que ha sido efectuado por los actuarios designados por las partes firmantes de dicho Convenio conforme a las mismas bases utilizadas para el personal referido en el artículo anterior. La referida cantidad global se distribuye individualmente conforme a los resultados de dicho estudio, depositados en la empresa a disposición de las partes firmantes del presente Convenio y que deberán ser individualmente comunicados a cada uno de los trabajadores afectados de este colectivo.

Dichas cantidades individuales se traspasarán por el promotor al Fondo de Capitalización constituido dentro del Fondo de Pensiones en que se integra el Plan de Pensiones, a favor de quienes efectivamente se inscriban

como partícipes del plan, en las condiciones que permitan las disposiciones de desarrollo de las normas sobre régimen transitorio de adaptación de compromisos empresariales mediante Planes de Pensiones recogidas en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación de los Seguros Privados, que entrarán en vigor a partir del 10 de mayo de 1996. Para tener derecho a las mencionadas cantidades individuales iniciales el empleado deberá adherirse al Plan de Pensiones en el plazo de tres meses desde el momento en que las especificaciones de dicho Plan incorporen las previsiones de la presente sección.

Las aportaciones corrientes del promotor desde el 1 de enero de 1996 para los partícipes en alta en el Plan de Pensiones de este colectivo, dentro de las limitaciones legales, se determinarán de acuerdo con las siguientes reglas:

Las aportaciones corrientes de ahorro destinados al Fondo de Capitalización se obtendrán de aplicar al salario computable del partícipe en base mensual los coeficientes individuales de aportación determinados según el antes referido estudio de los actuarios.

Los derechos consolidados a partir de todas las aportaciones al Fondo de Capitalización constituirán la prestación por jubilación del Plan de Pensiones a percibir desde la fecha en que el partícipe obtenga la jubilación o situación asimilable.

Adicionalmente a lo anterior, el promotor aportará al seguro colectivo de vida anual contratado por el Plan de Pensiones el coste necesario a fin de que cada partícipe en alta de este colectivo, conjuntamente con sus derechos en el Plan obtenidos a partir de la asignación de la cantidad inicial reconocida y de las aportaciones corrientes del promotor de ahorro al Fondo de Capitalización, pueda alcanzar las mismas prestaciones por fallecimiento y por invalidez permanente que tenía cubiertas al amparo de su contrato individual, determinadas al principio de cada mes de vigencia del Plan de Pensiones. Lo anterior se mantendrá mientras las partes no acuerden un seguro alternativo a igual coste.

Las previsiones del presente artículo se incorporarán a las especificaciones del Plan de Pensiones.

Artículo 44. *Colectivo D.*

1. Determinación del colectivo: Las condiciones del presente artículo serán de aplicación a los trabajadores que ingresen en la empresa a partir de 12 de marzo de 1996 y se acojan al presente Convenio.

Todas las aportaciones y prestaciones financiadas por la empresa para los casos de jubilación, fallecimiento e invalidez permanente correspondientes a este personal, distintas de las de la Seguridad Social, se instrumentarán a través del Plan de Pensiones y requerirán para su obtención la adhesión al mismo.

Los trabajadores de este grupo comprendidos en el presente Convenio y adheridos al Plan de Pensiones en las condiciones requeridas en el mismo integrarán un colectivo diferenciado dentro del referido Plan con las condiciones específicas que se exponen a continuación dentro de la modalidad de Plan mixto.

2. Aportaciones y prestaciones: Las aportaciones corrientes futuras al Plan para los partícipes en alta de este colectivo, dentro de las limitaciones legales, se determinarán de acuerdo con las siguientes reglas:

Aportaciones de ahorro al Fondo de Capitalización determinadas según la misma tabla indicada en el artículo 42.2 del presente Convenio, pero con la mitad de la referida aportación a cargo del propio partícipe. Los derechos consolidados a partir de las aportaciones al Fondo de Capitalización constituirán la prestación por jubilación del Plan de Pensiones a percibir desde la fecha en que el partícipe obtenga la jubilación o situación asimilable.

Adicionalmente a lo anterior, el promotor aportará al seguro colectivo de vida anual contratado por el Plan de Pensiones el coste necesario a fin de que cada partícipe en activo de este colectivo, conjuntamente con sus derechos consolidados en el Plan resultantes de las aportaciones corrientes para ahorro o capitalización, pueda alcanzar un capital equivalente a una anualidad de su salario computable en caso de fallecimiento e invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez por cualquier causa, determinada al principio de cada mes de vigencia del Plan de Pensiones.

Las previsiones del presente artículo se incorporarán a las especificaciones del Plan de Pensiones.

SECCIÓN 4.ª SEGURO DE COMPENSACIÓN POR LA JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA

Artículo 45. *Compensación por la jubilación anticipada voluntaria.*

Para los trabajadores del colectivo B referido en el artículo 42 del presente Convenio que, por edad, antigüedad y cotizaciones a la Seguridad Social, hubieran podido, según el último Convenio Colectivo vigente al aprobarse este Convenio, acceder a la jubilación anticipada entre sesenta y sesenta y cinco años con derecho a complemento a cargo de la empresa, ésta les costeará, a través de un seguro colectivo de vida del que será directamente tomadora, la cobertura de una prestación por jubilación anticipada, compatible con la percepción de la prestación por jubilación que les corresponda del Plan de Pensiones, de acuerdo con las siguientes reglas:

Se incluirán en el seguro los trabajadores en activo de este colectivo que conforme al último Convenio Colectivo hubieran podido llegar a cumplir las condiciones para la jubilación anticipada entre los sesenta y los sesenta y cinco años con derecho a complemento de empresa.

De acuerdo con la legislación vigente, la empresa se compromete a no imputar fiscalmente a los asegurados las primas del seguro hasta el momento en que, en su caso, se cumplan las condiciones de percepción y efectivamente se perciban las prestaciones aseguradas. Igualmente, se compromete al establecimiento del trámite de información previa a los representantes de los trabajadores al objeto de que éstos puedan conocer la correcta cobertura de las obligaciones contraídas por la empresa.

En consecuencia, para causar derecho a la prestación asegurada será necesario hacer efectiva la jubilación en la empresa, una vez reunidas las referidas condiciones para la jubilación anticipada, antes de cumplir los sesenta y cinco años de edad.

En el caso de que el trabajador cause baja en la empresa antes de alcanzar la edad mínima necesaria para causar derecho a la prestación asegurada por jubilación anticipada, tendrá derecho al valor de rescate que en ese momento le corresponda según la póliza de seguro colectivo de vida contratada para esta contingencia, exceptuándose los casos de baja voluntaria, despido disciplinario declarado procedente por el órgano jurisdiccional competente, fallecimiento o invalidez permanente del trabajador, en los que no se generará derecho alguno.

La prestación asegurada por jubilación anticipada estará integrada por los siguientes conceptos:

1. Una renta vitalicia constante y no reversible por la cuantía que en la pensión de la Seguridad Social deje de percibir el trabajador por motivo de su anticipación de la jubilación.
2. Una renta temporal hasta que el trabajador cumpla los sesenta y cinco años consistente en:

Las aportaciones corrientes de ahorro al Fondo de Capitalización que le hubiera efectuado el promotor en su condición de partícipe del Plan de Pensiones si hubiera permanecido en activo en dicho Plan hasta los sesenta y cinco años. Dichas aportaciones se calcularán sobre la base del salario computable a efectos del plan vigente en el momento de hacer efectiva la jubilación anticipada.

Las aportaciones del coste del seguro de vida anual que le hubiera efectuado el promotor en su condición de partícipe del mencionado Plan de Pensiones para la contingencia de fallecimiento si hubiera permanecido en activo en dicho Plan hasta los sesenta y cinco años. El capital asegurado durante este período será igual al último que tenía vigente en el Plan de Pensiones para la citada contingencia en el momento de causar baja por jubilación anticipada.

3. Una renta temporal, a percibir desde el momento de ejercitar la jubilación anticipada hasta que el trabajador cumpla los sesenta y cinco años, cuyo importe anual sea equivalente al importe anual de la renta vitalicia que, conforme a las bases del seguro, pudiera haberse constituido para el mismo trabajador con la cuantía de sus derechos consolidados en el referido momento de ejercitar la jubilación anticipada. El importe de esta renta no podrá exceder de la diferencia, en el momento de la jubilación anticipada, entre el salario computable que tuviera el trabajador en el Plan de Pensiones referido en la sección anterior del presente Convenio y la suma de la pensión por jubilación que le señale la Seguridad Social más el importe de la renta vitalicia que perciba conforme al anterior número 1 del presente artículo.

Las cantidades referidas se percibirán por el causante de la prestación en su forma de rentas. No obstante lo anterior, para supuestos debidamente justificados de posterior necesidad sobrevenida del perceptor de las rentas, se establecerá en el seguro de rentas la posibilidad de percepción de una sola vez de un valor de rescate en sustitución de dichas rentas.

SECCIÓN 5.ª SITUACIÓN PROVISIONAL DE LOS COMPROMISOS

Artículo 46. *Situación del personal jubilado y pensionista.*

Para el personal jubilado y pensionista afectado por los artículos 39 y 40 del presente Convenio, desde la entrada en vigor de dicho Convenio la empresa continuará haciéndose cargo del pago directo de sus pensiones hasta tanto no proceda a contratar su aseguramiento en la forma pactada de conformidad con la legislación aplicable.

En el supuesto de contratar el aseguramiento se informará a la Comisión de Control del Plan del contenido de la póliza junto con la carta de garantía de la compañía de seguros.

Artículo 47. *Situación del personal comprendido en el colectivo A.*

Para el personal comprendido en el colectivo A referido en el artículo 41 del presente Convenio, desde la entrada en vigor de dicho Convenio se mantendrá la situación anterior hasta tanto la Comisión de Control del Plan de Pensiones no proceda a modificar las especificaciones de dicho Plan a fin de acoger a tal colectivo en los términos previstos en el citado artículo.

Una vez modificadas en el sentido indicado las especificaciones del Plan de Pensiones, el mantenimiento de derechos requerirá la adhesión al mismo.

Artículo 48. *Situación del personal comprendido en el colectivo B.*

Para el personal comprendido en el colectivo B, referido en el artículo 42 del presente Convenio, desde la entrada en vigor de dicho Convenio y hasta el momento en que la Comisión de Control del Plan de Pensiones proceda a modificar las especificaciones del Plan a fin de acoger a dicho colectivo en los términos previstos en dicho artículo, se aplicará el siguiente régimen provisional:

1. Las cantidades individuales que han sido asignadas a cada uno de los trabajadores de este colectivo sobre la cantidad global inicial reconocida por el promotor a 31 de diciembre de 1995, referidas en el presente Convenio, se mantendrán por la empresa dentro de una provisión durante, donde se irán actualizando al tipo de interés anual del 6 por 100. Durante este período, las cantidades individuales actualizadas correspondientes a cada empleado en cada momento mantendrán la consideración de compromisos por pensiones directamente asumidos por la empresa, de modo que tales cantidades deberán ser abonadas a los empleados que se jubilen o invaliden con carácter permanente o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento. También tendrán derecho sobre estas cantidades, a percibir en la forma que se pacte, los empleados que causen baja en la empresa en el mismo período por causa distinta a la jubilación, la invalidez permanente o el fallecimiento.

2. Las aportaciones corrientes de ahorro o jubilación para este colectivo indicadas en ese mismo artículo se irán dotando por la empresa con efectos de 1 de enero de 1996 a la misma provisión referida, con el mismo carácter y tratamiento anterior, en tanto no se puedan acoger al Plan de Pensiones.

3. La porción de las prestaciones por fallecimiento o invalidez permanente a asegurar mediante contrato de seguro concertado por el Plan adicionalmente a las cantidades anteriores estará cubierta directamente por la empresa hasta tanto no sea posible su formalización dentro del Plan de Pensiones.

4. El mismo tratamiento anterior recibirán las prestaciones por jubilación anticipada asegurables mediante contrato de seguro a concertar directamente por la empresa referidas en el artículo 45 del presente Convenio, hasta que la empresa cierre la contratación de dicho seguro.

Una vez que hayan sido convenientemente modificadas las especificaciones del Plan de Pensiones, el mantenimiento de estos derechos requerirá la adhesión al mismo.

Artículo 48 bis. *Situación del personal comprendido en el colectivo C.*

Para el personal comprendido en el colectivo C referido en el artículo 43 del presente Convenio, desde la entrada en vigor de dicho Convenio y hasta el momento en que la Comisión de Control del Plan de Pensiones proceda a modificar las especificaciones del Plan a fin de acoger a dicho colectivo en los términos previstos en dicho artículo, se aplicará, respecto de sus aportaciones y prestaciones definidas en ese mismo artículo 43, las mismas reglas previstas en los puntos 1, 2 y 3 del artículo 48 del presente Convenio.

Una vez que hayan sido convenientemente modificadas las especificaciones del Plan de Pensiones, el mantenimiento de estos derechos requerirá la adhesión al mismo.

Disposición adicional a las secciones 1.ª a 5.ª del presente capítulo VI.

Para el desarrollo de la integración, cambio de denominación del Plan, composición de la futura Comisión de Control y demás temas regulados en el mismo, se estará al acuerdo suscrito por las representaciones de la Dirección de la empresa y las representaciones sociales conjuntas de Madrid y Barcelona, de fecha 17 de diciembre de 1996.

SECCIÓN 6.ª ASISTENCIA SOCIAL

Artículo 49. *Servicio militar.*

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

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

Empleado casado y sin hijos: 50 por 100 del salario real.

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

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

Artículo 50. *Remuneración en casos especiales.*

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

Si en algún momento se modificase el régimen de subsidio por maternidad en perjuicio de la trabajadora, la empresa complementaría las diferencias oportunas hasta alcanzar el 100 por 100 de los conceptos retributivos señalados en el párrafo anterior.

Artículo 51. *Excedencia.*

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

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

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

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

Preaviso antes de la finalización — Meses	Período máximo — Meses
3	6
2	8
1	10

Artículo 52. *Diligencia profesional.*

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

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

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

Artículo 53. *Permisos por nacimiento, adopción y lactancia.*

Los derechos regulados en los artículos 37, apartado 4, y 48, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores serán de aplicación indistintamente del estado civil del trabajador.

Expresamente se extiende a un año el período de ausencias por lactancias previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los períodos de treinta minutos regulados en el artículo 37, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores podrán aplicarse al inicio y final de la jornada, salvo en aquellos en que la interesada solicite la acumulación de los mismos al principio o final de la jornada laboral.

Artículo 54. *Fondo Social.*

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

Los criterios de distribución de las diferentes actividades sociales, culturales o recreativas que componen el Fondo Social se han efectuado en el año 1991 y se efectuarán en los años sucesivos, de acuerdo con la administración realizada de conformidad con el Convenio Colectivo de 1985-1986.

Los reglamentos para cada actividad social, cultural o recreativa se establecerán de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

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

Artículo 55. *Seguro de vida colectivo.*

Se estará a lo dispuesto en el apartado a) del punto 3.º del acuerdo de 17 de diciembre de 1996, suscrito entre la representación de la Dirección de la empresa y las representaciones sociales conjuntas de Madrid y Barcelona.

Artículo 56. *Suministro de gas.*

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

Artículo 57. *Créditos vivienda.*

La presente regulación de los créditos vivienda se establece con efectos del 12 de marzo de 1996, estándose en las fechas anteriores a lo establecido en la normativa anterior.

Estos créditos tienen como finalidad ayudar al personal fijo en la empresa a afrontar los gastos de adquisición de su primera vivienda y, en consecuencia, no podrán ser destinados a la adquisición de segunda residencia. Asimismo, también podrán tener la finalidad de rehabilitación o reparación de daños ocasionados por siniestro grave.

Se fija en doce el número máximo de este tipo de créditos, para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, y la contribución de la empresa será de 2 puntos sobre un máximo de 3.000.000 de pesetas por cada crédito.

La adjudicación de dichos créditos correrá a cargo de la Comisión del F.A.E., por una sola vez a cada trabajador que lo solicite, con justificación documental que acredite dicha solicitud.

Artículo 58. *Conducción de vehículos.*

Por aplicación del artículo 26, d) del Convenio Colectivo 1980-1981, todo el personal que venía percibiendo el plus de conducción vendrá obli-

gado en lo sucesivo a conducir vehículos de motor de la compañía, haciendo uso correcto de los mismos, pudiendo ser relevado de dicha obligación solamente en el caso de retirada de carné de conducir por la autoridad competente o cuando por prescripción médica resulte razonablemente probada la incapacidad para la realización de tal cometido, todo ello mientras subsistan las causas que hayan motivado la suspensión de la obligación.

Artículo 59. *Anticipos.*

A partir del 12 de marzo de 1996 todo el personal podrá solicitar un anticipo por importe máximo de tres mensualidades de su salario base, reintegrable en el período máximo de doce meses, mediante retención en todas las pagas ordinarias, extraordinarias y de beneficios, por iguales cantidades, hasta la total amortización del mismo.

El trabajador que hubiese solicitado un anticipo no podrá proceder a una nueva solicitud, hasta la total devolución del anticipo en curso. Asimismo, en el supuesto de que por no existir remanente una solicitud tuviese que estar temporalmente en «lista de espera», tendrá preferencia la solicitud de un empleado que no hubiese solicitado anticipo alguno con anterioridad, sobre la de un empleado que sí hubiese solicitado algún anticipo anteriormente.

A estos efectos se establece un fondo máximo de 40.000.000 de pesetas que, en ningún caso, podrá ser sobrepasado.

CAPÍTULO VII

Agrupación de niveles salariales

ANULADO

CAPÍTULO VIII

Seguridad e higiene

Artículo 60. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a adoptar las medidas necesarias para asegurar la eficaz prevención de los riesgos para la salud e integridad física de los trabajadores, actuando conjuntamente, tanto sobre los métodos y condiciones de trabajo como sobre las actitudes de las personas, así como en la formación de los trabajadores en materia de seguridad. A ese efecto será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, comprometiéndose, asimismo, las partes a adaptar sin condición previa lo regulado en el presente Convenio a las exigencias legales que se deriven de los Reglamentos de Desarrollo de la Ley una vez hayan sido éstos aprobados.

Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud Laboral que asumirá todas las competencias y facultades que le reconoce la Ley 31/1995, además de las que, no oponiéndose a ella, se prevén en el presente Convenio, que las partes convienen fundamentar para estas materias en lo suscrito en el Acuerdo interprofesional de Cataluña, firmado entre Fomento del Trabajo Nacional, CC.OO. y UGT.

Convienen, asimismo, la adecuación jurídica y actividad operativa de un Comité de Seguridad y Salud Laboral y la no obligatoriedad de locales de primeros auxilios en todos los centros de trabajo, siendo dicho Comité el que determine la posible adaptación a la realidad (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y necesidades de la empresa.

Dicho Comité de Seguridad y Salud Laboral sustituirá en sus funciones, competencias y atribuciones al actual Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, actuando además como órgano de consulta en materias reguladas en el título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en tanto siga ésta vigente.

Con independencia de las competencias que le atribuye la legislación vigente, el Comité de Seguridad y Salud tendrá facultades específicas en lo siguiente:

Conocer la previsión de gastos e inversiones correspondientes a seguridad e higiene.

Conocer los programas de ejecución de mejoras de seguridad e higiene. Seguir la ejecución de dichos programas y solicitar, en los casos que se produzcan, las causas que originan las desviaciones.

Emitir informes previos y recomendaciones respecto a las mejoras o modificaciones que deberían producirse al objeto de que puedan adoptarse las medidas preventivas necesarias.

CAPÍTULO IX

Acción sindical en la empresa

Artículo 61. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la empresa.*

La representación de los trabajadores en la empresa corresponde a:

- El Comité Intercentros.
- Los Comités de Empresa y Delegados de Personal.
- Las secciones sindicales.
- La asamblea de trabajadores.

Artículo 62. *Comité Intercentros.*

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

Su composición será de trece miembros y tendrá en cuenta el porcentaje alcanzado en las elecciones sindicales, reflejando igualmente, en la medida de lo posible, la representación de los diferentes centros de trabajo.

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

Además de las reconocidas por Ley, el Comité Intercentros tendrá las siguientes competencias:

Coordinación del funcionamiento de los Comités de Centro, haciendo suyos directamente los problemas globales de la empresa, así como aquellos que les sean transferidos por los Comités de Centro.

Será interlocutor válido ante la Dirección de la empresa y ejercerá la plena representatividad ante la autoridad laboral, estatal o autonómica, asimismo, ante la jurisdicción social en todas aquellas cuestiones de interés general que le sean conferidas por el presente artículo, así como aquellas que le estén expresamente transferidas por los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo de la misma.

Por el contrario, el Comité Intercentros no tendrá necesariamente el carácter de representante de los trabajadores en la Comisión Negociadora de los Convenios Colectivos.

Artículo 63. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

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

2. Serán funciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal las siguientes:

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

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

b) De información: Tendrán derecho a ser informados por la Dirección de la empresa en los supuestos siguientes:

Anualmente, sobre el Balance, la cuenta de resultados y la Memoria de la sociedad, así como de cuantos documentos se den a conocer a los accionistas de la misma.

Trimestralmente sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la sociedad.

Con un mes de antelación en la implantación o reestructuración de servicios y sistemas de trabajo.

Trimestralmente sobre la evolución de la plantilla y sus incidencias en el tiempo.

Trimestralmente sobre la evolución en la realización de horas extras. Anualmente sobre el número de ascensos regulados en el apartado d) del artículo 31 del vigente Convenio.

Sanciones por faltas graves y muy graves y despidos de los trabajadores. En los dos últimos casos la comunicación será inmediata.

c) De audiencia previa para su ejecución por la Dirección de la empresa. Tendrán derecho a ser oídos previamente a su ejecución por la Dirección de la empresa en los siguientes supuestos:

Cambios de régimen de jornada u horario y calendario de turnos.

En el establecimiento de nuevos servicios en régimen de turno rotativo regular, de acuerdo con lo previsto en el artículo 13.

No superación por el personal de los períodos de prueba en los supuestos de ascensos.

Acoplamiento del personal en casos de disminución de aptitud para el trabajo.

Sanciones y despidos de trabajadores elegidos representantes de los trabajadores, en el seno de la empresa.

Creación y anulación de categorías de acuerdo con lo previsto en el artículo 18.

Establecimiento o anulación de pluses de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.

Traslados originados por necesidades del servicio.

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

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

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

e) De vigilancia: Ejercerán una labor de vigilancia sobre las siguientes materias: Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o Tribunales competentes.

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

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

Los representantes del personal de las delegaciones de los centros de trabajo que se encuentren a 40 o más kilómetros de la ciudad de Barcelona, en concepto de los desplazamientos que puedan precisar para el ejercicio de su función representativa, el número de horas regulado en el párrafo anterior se incrementará en un 10 por 100.

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

4. Para los centros de Barcelona (central y fábrica Barceloneta) se facilitará un local permanente para que los Comités y Delegados de Personal puedan ejercitar el derecho de reunión que les es propio. Dicho local estará dispuesto para funcionar tanto en las horas de trabajo como fuera de ellas, prefiriéndose como horas hábiles las comprendidas entre las siete y las veinte horas.

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

6. En casos excepcionales, y previa notificación a la línea de mando de la unidad afectada, podrá ejercerse el derecho de comunicación e infor-

mación a los trabajadores en forma directa y en horas de trabajo sin perturbar la realización normal del mismo.

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

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

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

Artículo 64. *Secciones Sindicales.*

1. Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, los afiliados a un mismo Sindicato legalmente constituido y que acredite una afiliación mínima del 10 por 100 de la plantilla en la provincia correspondiente podrán constituir la correspondiente Sección Sindical.

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

Los Delegados Sindicales dispondrán del mismo crédito horario que se estipula para los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, si bien en el supuesto de ostentar al mismo tiempo la condición de representante electo de los trabajadores, el crédito horario por ambas calidades no será acumulable.

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

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

Las Secciones Sindicales, reconocidas como interlocutores sociales de la Dirección de la empresa tendrán, además de las reconocidas por ley, las siguientes funciones:

a) Nombrar a los miembros de la representación de los Trabajadores en las Comisiones Mixtas a nivel de empresa, respetando la proporcionalidad derivada de las elecciones sindicales.

b) Fijar en los tabloneros de anuncios para información sindical todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general, cualquier documento del Sindicato, así como recaudar en los locales de la empresa y fuera de las horas de trabajo las cuotas sindicales de sus afiliados y difundir toda clase de avisos, comunicaciones y publicaciones de su Sindicato en los locales de la empresa antes o después de las horas de trabajo.

c) Presentar sus candidatos en las elecciones a representantes del personal.

d) Convocar a los trabajadores a todo tipo de reuniones fuera de las horas de trabajo.

4. Para facilitar el ejercicio de las funciones sindicales que asistan a los representantes legales de los trabajadores podrá establecerse a nivel de Sección Sindical una previsión de acumulación de horas del total de las que correspondan a la totalidad de cada Sección Sindical, en base a lo indicado en el artículo 63.3 de este Convenio, teniendo en cuenta que dicha acumulación en ningún caso podrá suponer la liberación efectiva de cualquiera de los representantes de los trabajadores. Asimismo, esta previsión, que deberá ser realizada al menos mensualmente, habrá de ser previamente consensuada con la Dirección del Área de Recursos Humanos.

En ningún caso, un miembro de la Sección Sindical puede disponer, por el mecanismo de acumulación de horas, de un volumen superior a cien horas mensuales.

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

Artículo 65. *Garantías sindicales.*

1. Ningún trabajador que ostente cualquier representación de las reguladas en los artículos anteriores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su

cese, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

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

La decisión de la Dirección de la empresa será recurrible ante la jurisdicción laboral de acuerdo con lo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral.

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

Artículo 66. *Derecho de asamblea.*

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Varios

Artículo 67. *Revisión salarial.*

En el supuesto de que el IPC real del año 1996 sea superior al porcentaje inicialmente aplicado (3,5 por 100), se efectuará la regulación correspondiente únicamente para el salario base y antigüedad, con efectos del 1 de enero de 1996.

Artículo 68. *Indemnización por retirada del permiso de conducir.*

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

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

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

b) Por decisión gubernativa.

No será de aplicación dicha indemnización cuando la retirada del permiso de conducción sea a causa de conducir bajo la influencia de bebidas

alcohólicas o estupeficientes, o aquellas cuya retirada de carné se haya efectuado por una infracción en la que se haya producido un abandono de víctima.

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

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

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

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

Artículo 69. *Interpretación.*

Las dudas que puedan surgir en la interpretación o ejecución de las cláusulas de este Convenio serán resueltas por una Comisión Mixta, que se constituirá por tres representantes de cada una de las partes firmantes bajo la presidencia que reglamentariamente proceda.

Artículo 70. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

Para que la empresa pueda imponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, habrá de dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 63 del Convenio.

Artículo 71. *Ordenanza Laboral.*

Durante la vigencia de este Convenio, y para todo lo no previsto en el mismo, se aplicará lo dispuesto en la Ordenanza Laboral del sector, incluso aunque hubiese sido derogada por disposición legal o reglamentaria.

Disposición final.

Ambas representaciones dan por denunciado de forma expresa el presente Convenio Colectivo, por lo que las materias reguladas en el mismo pierden su vigencia, exceptuándose aquellas que, por su propia naturaleza, queden jurídicamente prorrogadas hasta un nuevo acuerdo y especialmente las materias sobre previsión social reguladas en el capítulo VI del mismo, secciones 1.^a a 5.^a

Asimismo, ambas representaciones se instan y convocan para iniciar, a la mayor brevedad posible, la negociación colectiva del año 1997.

ANEXO I

Jornada continuada

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

De 1 de enero a 30 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre: De ocho a quince horas, de lunes a sábado.

De 1 de julio a 15 de septiembre: De ocho a catorce cuarenta horas, de lunes a viernes.

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

De 1 de enero a 30 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre: La prolongación de jornada hasta completar las siete horas se realizará al final de la misma. En los casos de alternancia, la jornada de siete horas se realizará de manera que en la jornada de mañana la prolongación se efectuará al final de la misma y el inicio de la jornada de tarde coincidirá con el final de la mañana y se prolongará hasta completar la jornada de siete horas.

Para el período comprendido entre el 1 de julio y 15 de septiembre: Será el mismo que regía en 1978, pero de lunes a viernes.

Tercero.—A los efectos de cómputo de días laborables, los sábados comprendidos durante el período de 1 de julio y 15 de septiembre, no tendrán dicha consideración para el personal afecto a los pactos primero y segundo del presente acuerdo, en función del cómputo de horas anuales.

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

Cuarto.—Los pactos establecidos en los anteriores apartados, en cuanto a su aplicación, tendrán las excepciones que a continuación se exponen, en base a mantener el principio de atención indispensable a las solicitudes de nuestros servicios, generados por nuestros abonados y público en general durante los sábados que se especifican en el apartado tercero.

Excepciones: Durante los sábados hábiles comprendidos entre el 1 de julio y el 15 de septiembre deberán atenderse los puestos de trabajo que a continuación se relacionan con los empleados que en cada caso se indican.

Barcelona:

Caja: Dos personas.

Telefonistas: Una persona.

Portería Puerta Ángel: Una persona.

Portería Córcega: Una persona (1).

Ordenanzas: Dos personas.

Mantenimiento y Servicio Barcelona: Una persona (2).

Expogás Puerta Ángel: Una persona.

Atención abonados: Seis personas.

Recaudación: Nueve personas.

Servicios Generales: Una persona (Conductor vehículos).

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

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

(1) En caso de acogerse al horario de Gas Natural SDG, las empresas CENTRISA y CEGÁS no se cubriría este puesto, cerrando el edificio de Córcega.

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

ANEXO II

Jornada partida

1. Horario:

1.1 Jornada de mañana: La hora de entrada podrá realizarse entre las ocho y las nueve horas de la mañana, y en ningún caso, salvo causa justificada, con posterioridad a la citada hora.

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

1.2 Jornada de tarde: Es obligada la presencia del personal en sus respectivos puestos de trabajo o ejerciendo funciones que son propias del mismo, en el lugar que corresponda, entre las quince y las diecisiete horas, debiéndose prolongar en los casos que sea preciso dicha hora de finalización hasta completar la jornada diaria de ocho horas, así como el tiempo preciso para obtener la recuperación regulada en el punto tercero.

1.3 Interrupción: El período de interrupción para comida y descanso se efectuará entre las trece y las quince horas, no siendo posible la duración del mismo inferior a cuarenta y cinco minutos ni superior a dos horas.

2. Horario de verano (de 16 de junio a 15 de septiembre): El personal que se halle en régimen de jornada partida tendrá derecho a la realización de la jornada continuada de ocho a catorce horas cuarenta minutos, de lunes a viernes, durante el período de referencia, compensándose el déficit de horas de trabajo del período comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, mediante su recuperación durante el resto del año, en el que se realiza la jornada partida.

3. Recuperación: De acuerdo con lo previsto en el punto 2.º, el déficit de horas que se produce en el horario de verano deberá recuperarse de acuerdo con lo siguiente:

3.1 Por prolongación de la jornada partida, en régimen de autoadministración durante el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 15 de junio.

No tendrán consideración de recuperación los tiempos siguientes:

Los registrados con anterioridad a las ocho horas.

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

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

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

3.4 Asimismo, el régimen de autoadministración de las horas de recuperación se aplicará de manera que en ningún caso se pueda prolongar más de dos horas la jornada de ocho horas diarias.

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

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

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

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

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

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

5. Compensación por comidas:

5.1 Tendrá derecho a percibir la compensación por comida el empleado que interrumpa su jornada entre cuarenta y cinco minutos y dos horas en el período de comida y descanso, previsto en el apartado 1.3 del presente anexo.

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

ANEXO III

Tabla salario base anual

Doce mensualidades más tres gratificaciones extraordinarias

Grupo salarial	Categorías	Tabla 1991 Pesetas	Tabla 1992 Pesetas	Tabla 1993 Pesetas	Tabla 1994 Pesetas	Tabla 1995 Pesetas	Tabla 1996 Pesetas
1	Jefe Departamento Técnico. Nivel A. Jefe Departamento Administrativo. Nivel A.	4.130.820	4.391.070	4.506.245	4.804.320	5.010.915	5.186.310
	Jefe Departamento Técnico. Jefe Departamento Administrativo.	3.732.915	3.968.100	4.162.545	4.341.540	4.528.230	4.686.720
2	Jefe Grupo Técnico. Jefe Grupo Administrativo.	3.371.180	3.583.545	3.759.150	3.920.805	4.089.405	4.232.535
3	Promotor Técnico Comercial. Técnico Superior. Jefe Técnico. Jefe Administrativo.	2.864.715	3.045.195	3.194.415	3.331.785	3.475.065	3.596.700
4	Perito Inspector. Contraamaestre Principal. Subjefe Técnico. Técnico Especialista de primera Subjefe Administrativo.	2.618.730	2.783.715	2.920.125	3.045.705	3.176.685	3.287.880
5	Delineante de primera . Inspector de primera. Contraamaestre. Técnico Especialista de segunda. Técnico administrativo. Subjefe de Negociado. Capataz P. O. Inspector cobro y lectura. Encargado.	2.459.565	2.614.530	2.742.645	2.860.590	2.983.605	3.088.035
6	Auxiliar Técnico de primera. Delineante de segunda. Inspector de segunda. Oficial primera administrativo. Oficial primera P. O. Capataz E. P. Lector especial. Cobrador. Lector cobrador. Oficial subalterno.	2.351.040	2.499.165	2.621.625	2.734.365	2.851.950	2.951.775
7	Auxiliar Técnico de segunda. Calcador. Oficial segunda administrativo. Oficial segunda P. O. Especialista Prác. primera. Subalterno primera.	2.335.285	2.376.120	2.492.550	2.599.740	2.711.535	2.806.440
8	Auxiliar administrativo. Oficial tercera P. O. Especialista Prác. segunda. Subalterno.	2.119.485	2.253.015	2.363.415	2.465.055	2.571.060	2.661.060
9	Auxiliar E. P. Mozo.	1.989.270	2.114.595	2.218.215	2.313.600	2.413.095	1.497.560
10	Meritorio. Aprendiz P. O. Botones.	1.409.025	1.497.795	1.571.190	1.638.765	1.709.235	1.769.070

ANEXO IV

Tabla pago de firma Convenio

Grupo salarial	Categorías	Tabla 1991 Pesetas	Tabla 1992 Pesetas	Tabla 1993 Pesetas	Tabla 1994 Pesetas	Tabla 1995 Pesetas	Tabla 1996 Pesetas
1	Jefe Departamento Técnico. Nivel A. Jefe Departamento Administrativo. Nivel A.	98.159	102.453	106.003	109.271	112.680	115.574
	Jefe Departamento Técnico. Jefe Departamento Administrativo.	91.593	95.474	98.682	101.636	104.716	107.331
2	Jefe Grupo Técnico. Jefe Grupo Administrativo.	85.624	89.128	92.025	94.692	97.474	99.836
3	Promotor Técnico Comercial. Técnico Superior. Jefe Técnico. Jefe Administrativo.	77.268	80.246	82.708	84.975	87.338	89.345
4	Perito Inspector. Contramaestre Principal. Subjefe Técnico. Técnico Especialista de primera. Subjefe Administrativo.	73.209	75.931	78.182	80.253	82.414	84.249
5	Delineante de primera. Inspector de primera Contramaestre. Técnico Especialista segunda. Técnico administrativo. Subjefe de Negociado. Capataz P. O. Inspector cobro y lectura. Encargado.	70.583	73.140	75.254	77.200	79.229	80.952
6	Auxiliar Técnico de primera. Delineante de segunda. Inspector de segunda. Oficial primera administrativo. Oficial primera P. O. Capataz E. P. Lector especial. Cobrador. Lector cobrador. Oficial subalterno.	68.792	71.236	73.257	75.117	77.057	78.704
7	Auxiliar Técnico de segunda. Calcador. Oficial segunda administrativo. Oficial segunda P. O. Especialista Prác. primera. Subalterno primera.	66.882	69.206	71.127	72.896	74.740	76.306
8	Auxiliar administrativo. Oficial tercera P. O. Especialista Prác. segunda. Subalterno.	64.972	67.175	68.997	70.673	72.422	73.907
9	Auxiliar E. P. Mozo.	62.823	64.891	66.601	68.714	69.816	71.210
10	Meritorio. Aprendiz P. O. Botones.	53.249	54.714	55.925	57.040	58.202	59.190

Nota: Los importes indicados para cada año y nivel representan el 1,65 por 100 del salario base de aplicación, más la cantidad de 30.000 pesetas que tienen carácter consolidable pero no actualizable.

ANEXO V

Tabla valor plus de nocturnidad

Importe jornada nocturna (de las veintidós a seis horas)

Grupo salarial	Categorías	Tabla 1991 Pesetas	Tabla 1992 Pesetas	Tabla 1993 Pesetas	Tabla 1994 Pesetas	Tabla 1995 Pesetas	Tabla 1996 Pesetas
1	Jefe Departamento Técnico. Nivel A. Jefe Departamento Administrativo. Nivel A.	1.309	1.391	1.459	1.522	1.587	1.643
	Jefe Departamento Técnico. Jefe Departamento Administrativo.	1.309	1.391	1.459	1.522	1.587	1.643
2	Jefe Grupo Técnico. Jefe Grupo Administrativo.	1.309	1.391	1.459	1.522	1.587	1.643
3	Promotor Técnico Comercial. Técnico Superior. Jefe Técnico. Jefe Administrativo.	1.309	1.391	1.459	1.522	1.587	1.643
4	Perito Inspector. Contraamaestre Principal. Subjefe Técnico. Técnico Especialista de primera. Subjefe Administrativo.	1.309	1.391	1.459	1.522	1.587	1.643
5	Delineante de primera. Inspector de primera. Contraamaestre. Técnico Especialista de segunda. Técnico administrativo. Subjefe de Negociado. Capataz P. O. Inspector cobro y lectura. Encargado.	1.309	1.391	1.459	1.522	1.587	1.643
6	Auxiliar Técnico de primera. Delineante de segunda. Inspector de segunda. Oficial primera administrativo. Oficial primera P. O. Capataz E. P. Lector especial. Cobrador. Lector cobrador. Oficial subalterno.	1.309	1.391	1.459	1.522	1.587	1.643
7	Auxiliar Técnico de segunda. Calcador. Oficial segunda administrativo. Oficial segunda P. O. Especialista Prác. primera. Subalterno primera.	1.309	1.391	1.459	1.522	1.587	1.643
8	Auxiliar administrativo. Oficial tercera P. O. Especialista Prác. segunda. Subalterno.	1.309	1.391	1.459	1.522	1.587	1.643
9	Auxiliar E. P. Mozo.	1.309	1.391	1.459	1.522	1.587	1.643
10	Meritorio. Aprendiz P. O. Botones.	1.309	1.391	1.459	1.522	1.587	1.643

ANEXO VI

Tabla valor de la hora extraordinaria

Grupo salarial	Categorías	Año 1991		Año 1992		Año 1993		Año 1994		Año 1995		Año 1996	
		Base 100 Pesetas	H extra Pesetas										
1	Jefe Departamento Técnico. Nivel A. Jefe Departamento Administrativo. Nivel A.	1.579	2.764	1.678	2.937	1.760	3.080	1.836	3.213	1.915	3.351	1.982	3.468
	Jefe Departamento Técnico. Jefe Departamento Administrativo.	1.579	2.764	1.678	2.937	1.760	3.080	1.836	3.213	1.915	3.351	1.982	3.468
2	Jefe Grupo Técnico. Jefe Grupo Administrativo.	1.242	2.173	1.320	2.310	1.385	2.423	1.444	2.527	1.506	2.636	1.559	2.728
3	Promotor Técnico Comercial. Técnico Superior. Jefe Técnico. Jefe Administrativo.	1.029	1.800	1.094	1.915	1.148	2.008	1.197	2.095	1.248	2.185	1.292	2.261
4	Perito Inspector. Contraamaestre Principal. Subjefe Técnico. Técnico Especialista primera. Subjefe Administrativo.	833	1.833	992	1.738	1.041	1.821	1.085	1.899	1.132	1.981	1.172	2.050
5	Delineante de primera. Inspector de primera. Contraamaestre. Técnico Especialista segunda. Técnico administrativo. Subjefe de Negociado. Capataz P. O. Inspector cobro y lectura. Encargado.	827	1.447	879	1.538	922	1.814	962	1.683	1.003	1.755	1.038	1.817
6	Auxiliar Técnico de primera. Delineante de segunda. Inspector de segunda. Oficial primera administrativo. Oficial primera P. O. Capataz E. P. Lector especial. Cobrador. Lector cobrador. Oficial subalterno.	783	1.368	832	1.456	873	1.527	910	1.593	949	1.662	983	1.720
7	Auxiliar Técnico de segunda. Calcador. Oficial segunda administrativo. Oficial segunda P. O. Especialista Prác. primera Subalterno primera.	708	1.239	753	1.318	790	1.382	824	1.442	859	1.504	889	1.656
8	Auxiliar administrativo. Oficial tercera P. O. Especialista Prác. segunda. Subalterno.	642	1.123	682	1.194	715	1.252	746	1.306	778	1.362	808	1.410
9	Auxiliar E. P. Mozo.	592	1.036	629	1.101	660	1.155	688	1.204	718	1.256	743	1.300
10	Meritorio. Aprendiz P. O. Botones.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Nota: Las horas extraordinarias trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas se abonarán con los valores pactados, sumándose a dicha cantidad el importe de un octavo del valor de plus de nocturnidad por hora efectivamente trabajada.

Si el número de horas extraordinarias trabajadas durante el período señalado anteriormente superase el número de cinco, el plus de nocturnidad, de acuerdo con el nivel salarial del empleado, se percibirá en su totalidad, quedando sin efecto la proporción regulada en el párrafo anterior. El valor de la hora extraordinaria es igual al 175 por 100 de la base 100.

ANEXO VII

Otros conceptos

	Tabla 1991	Tabla 1992	Tabla 1993	Tabla 1994	Tabla 1995	Tabla 1996
Pesetas por día efectivo:						
Compensación por comidas	974	1.032	1.083	1.129	1.178	1.219
Plus TRR	2.250	2.392	2.509	2.617	2.730	2.825
Plus alternancias	—	714	749	781	815	843
Plus disponibilidad	—	357	374	391	407	422
Plus retén:						
Domingo/festivos	6.500	6.910	7.249	7.560	7.885	—
Sábados (invierno/verano)	4.000	4.252	4.460	4.652	4.852	—
Laborables	1.585	1.685	1.768	1.844	1.923	—
Dietas:						
Desayuno	363	385	404	421	439	455
Comida/cena	1.395	1.479	1.551	1.618	1.688	1.747
Compensación otros gastos	1.309	1.388	1.456	1.519	1.584	1.639
Pesetas/hora:						
Plus retén:						
Laborables	—	—	—	—	205	213
No laborables	—	—	—	—	329	340
Pesetas mensuales:						
Servicio militar	16.879	17.892	18.769	19.576	20.418	21.132
Retirada de carné	7.748	8.213	8.615	8.986	9.372	9.700
Pesetas anuales:						
Antigüedad (trienio)	36.765	39.075	40.990	42.752	44.591	46.151
Ayuda pensionistas	290.776	308.224	323.327	337.230	351.731	364.042
Garantía de mínimos:						
Jubilación/invalidez	804.922	853.217	895.025	933.511	973.652	1.007.729
Viudedad/orfandad	643.939	682.575	716.021	746.810	778.923	806.185
Millones de pesetas anuales:						
Fondo social	44.720	47.403	49.726	51.864	54.094	55.987

Nota: El plus de retén pasa a abonarse por pesetas/hora a partir del día 16 de junio de 1995.

ANEXO VIII

Turno rotativo regular [referencia al artículo 26, apartado a)]

Primero.—Todo empleado adscrito al régimen de trabajo de turno rotativo regular podrá solicitar la salida de dicho régimen de trabajo cuando concurren en el mismo circunstancias de salud que imposibiliten objetivamente al empleado desarrollar sus cometidos profesionales en su puesto de trabajo y en el régimen de trabajo requerido.

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

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

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

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

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

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

Dejar de prestar sus servicios en régimen de turno rotativo regular y, en consecuencia, a cambiar de funciones de acuerdo con lo previsto en el artículo 34 del vigente Convenio Colectivo.

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

Circunstancias personales:

Hasta diez años de antigüedad en trabajo a turno rotativo regular:
El 50 por 100.

Más de diez años de antigüedad en trabajo a turno rotativo regular:
El 75 por 100.

Fórmula:

$$(VPTRR \times 245) \times CP : 12 = \text{Valor mensual}$$

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

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

CP = Coeficiente en función de antigüedad:

Hasta diez años: 0,50.

Más de diez años: 0,75.

12 = Número de meses.

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

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

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

En el supuesto de que en el personal afectado concurren circunstancias que no permitan asimilar las acciones descritas en el párrafo anterior o no sea posible adecuar a dicho personal en puestos de trabajo a turno rotativo regular acorde con sus características profesionales o similares, dicho personal dejará de prestar sus servicios en dicho régimen de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34 del vigente Convenio Colectivo, y al mismo le serán de aplicación las condiciones económicas previstas y reguladas en el pacto primero. En cualquier caso y como consecuencia de este pacto, se garantiza al personal afectado un puesto de trabajo en la compañía.

Tercero.—Cuando un empleado acredite veinte o más años de trabajo en régimen de turno rotativo regular, podrá solicitar a la Comisión prevista en el pacto primero, la salida del turno de trabajo que se contempla.

Al objeto de poder atender las peticiones del personal y las necesidades de organización de la empresa, y básicamente el poder adecuar a dicho personal en un nuevo puesto de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34 del vigente Convenio, toda solicitud resuelta favorablemente por la Comisión será efectiva en el plazo de seis meses, con la excepción de no existir un puesto de trabajo de igual o similar contenido funcional en la misma localidad, en cuyo caso el plazo podrá ser prorrogado hasta existir una vacante de dichas características, o alternativamente a opción del interesado, éste podrá ser asignado a un puesto de trabajo de las mismas condiciones en la localidad más próxima a la de procedencia. Todo ello, salvo en los casos que a continuación se indican:

Dado que no existe obligatoriedad de acogerse a lo previsto en el párrafo primero del presente pacto, y al objeto de evitar situaciones que pudieran dificultar la buena marcha de la organización, ambas representaciones establecen que por dicho motivo sólo podrán producirse anualmente un número máximo de salidas equivalente al 15 por 100 de empleados adscritos a dicho régimen de trabajo. Esta condición se refiere a cada puesto de características homogéneas.

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

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

Primer año: Al momento de salir del turno y durante los doce meses siguientes:

$$(VPTRR \times 245) \times 0,60 : 12 = \text{Valor mensual 1.º año (VM)}$$

Segundo año: A partir del mes decimotercero y hasta el mes vigesimo-cuarto de la salida del turno, la cantidad a devengar será la resultante de:

$$\frac{VM \times 2}{3} = \text{Valor mensual 2.º año}$$

Tercer año: A partir del mes vigesimoquinto y hasta el mes trigésimo-sexto de la salida del turno, la cantidad a devengar será la resultante de:

$$\frac{VM}{3} = \text{Valor mensual 3.º año}$$

Cuarto año: A partir del mes trigésimoséptimo no se percibirá cantidad alguna por dicho concepto.

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

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

0,60 = 60 por 100 del valor del plus de turno.

12 = Número de meses.

VM = Valor resultante mensual para el primer año.

La cantidad resultante en cada momento se recogerá a título individual en el recibo de salarios como Compensación Transitoria Decreciente, y al mismo le serán de aplicación, a todos los efectos, los preceptos regulados en el vigente Convenio Colectivo para el concepto definido en el artículo 24.c).

Cuarto.—Cuando en un empleado a turno rotativo regular concurren circunstancias de carácter personal no incluidas en los apartados anteriores, podrá solicitar a través de su línea de mando la posibilidad de cambio de puesto de trabajo no sujeto a este régimen horario, pero de igual o similar contenido funcional, de acuerdo con el artículo 34 del vigente Convenio Colectivo. Todo ello en la misma equidad y tratamiento homogéneo que debe tener la dirección en circunstancias de similitud con todos los empleados de la empresa.

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

ANEXO IX

Festividades (artículo 17)

Acta de la Comisión de Interpretación Convenio Colectivo (1985-1986)

En representación de los trabajadores: Don Luis Porral López; don Ferrán Carreño Tafalla y don Leonardo Navarro Abrio.

En representación de la Dirección: Don Luis Ribas Figueras; don Manuel Serrano Herrero y don José Luis Tapia Molins.

Reunidos los señores expresados, componentes de la Comisión de Interpretación del Convenio Colectivo 1985-1986, siendo las doce horas del día 13 de junio de 1986, a los efectos de tratar la interpretación del artículo 17 del texto del Convenio Colectivo, las partes después de exponer sus respectivos argumentos

ACUERDAN

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

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

Un día festivo, tomado individualmente y dos días festivos, tomados acumuladamente, preavisando a la línea de mando con una semana de antelación.

Tres o cuatro días, tomados acumuladamente, preavisando a la línea de mando con cuatro semanas de antelación.

En ningún caso dichos días serán acumulables a períodos de vacaciones. Este criterio de interpretación se considerará incorporado al texto del Convenio Colectivo.

Se hace constar, a petición expresa de la representación del personal: El régimen de turnos seguirá su administración específica.

Firmando por ambas representaciones los señores al encabezamiento relacionados.

APÉNDICE I

Definición de categorías (referencia a los artículos 19 y 20)

0. JEFES SUPERIORES Y JEFES DE DIVISIÓN

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

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

I. PERSONAL TÉCNICO

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

a) Rama de mando

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

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

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

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

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

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

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

b) Rama Técnica, de Organización, Jurídica y Sanitaria

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

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

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

Técnico especialista de primera: Son aquellos que con formación técnica de grado medio han alcanzado el grado máximo de perfeccionamiento en sus funciones, y las desarrollan con plena eficacia, sin tener asignadas responsabilidades de mando de manera permanente, aunque sí puedan ejercerlas de manera ocasional o contar con colaboradores en su trabajo.

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

Tendrán derecho a integrarse en esta categoría aquellos en quienes concurren las circunstancias definidas en la vigente ordenanza para la categoría de Ayudante de Ingeniero o Licenciado de segunda, Técnico de Organización de primera, Maestro Delineante o Proyectista y Ayudante Técnico Sanitario.

Técnico especialista de segunda: Son aquellos que con formación técnica de grado medio ejecutan las funciones específicas de su profesión, que les encomienden en cada caso sus superiores.

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

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

Auxiliar técnico de primera: Son aquellos que, sin proceder de oficio, poseen los conocimientos teórico-prácticos necesarios en relación con los trabajos técnicos que se les encomienden.

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

Auxiliar técnico de segunda: Son los que colaboran en trabajos técnicos elementales a las órdenes de sus superiores.

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

c) Rama Técnico-Comercial

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

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

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

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

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

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

Inspectores de primera: Son los que tienen a su cargo:

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

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

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

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

d) Rama Delineación

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

Delineante de segunda: Son los que, teniendo los conocimientos necesarios para el desempeño de su función, dibujan o copian planos de conjunto y detalle. También conocerán lo referente a cubicaciones, acotaciones, secciones, rotulaciones y croquizaciones de menor importancia.

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

e) Rama Técnico-Profesional

Contraamaestre principal: Son los que asumen la jefatura de los Contraamaestres.

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

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

II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

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

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

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

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

Jefes Administrativos: Son aquellos que con los conocimientos necesarios y bajo la supervisión de personas incluidas en cualquier categoría superior, ejercen mando y responsabilidad directa, con carácter permanente, en funciones muy concretas y poco diversificadas de una rama administrativa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III. PERSONAL PROFESIONAL DE OFICIO

Comprende el personal obrero que asume las funciones siguientes:

De oficios clásicos: Ajustadores, Caldereros, Soldadores, Torneros, Cerrajeros, Verificadores, Hojalateros, Lampistas, Moldeadores de función, Broncistas, Electricistas, Relojeros, Albañiles, Carpinteros, Pintores, Jardineros, Encuadernadores, Mecánicos-Conductores, Fontaneros, Bomberos, Guarnicioneros, Aparatistas, etc.

De oficios propios de la industria: Operarios de instalaciones de redes de distribución, Operarios instaladores de utilización de gas, Operarios de instalaciones de producción de gas.

Capataz: Son los que, a las órdenes de sus superiores y habiendo alcanzado un grado de perfeccionamiento en su oficio correspondiente, realizan

trabajos especiales y tienen a su cargo un grupo de trabajadores de inferior categoría, siendo responsables de la buena ejecución de aquéllos, así como de la disciplina y seguridad del personal.

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

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

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

Oficial tercera: Son aquellos operarios que poseen conocimientos elementales de su especialidad y cuyo cometido esencialmente consiste en cooperar con el trabajo de los Oficiales primera o segunda, aunque pueden realizar solos las tareas de menor responsabilidad que preceptivamente no tengan que ser realizadas en equipo.

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

IV. PERSONAL ESPECIALISTA

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

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

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

Especialista de primera: Quedan comprendidos en esta categoría los siguientes especialistas definidos en la vigente ordenanza: Fogoneros, Horneros, Gasistas, Operadores y Maquinistas de primera, Encargados de Central.

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

Especialista de segunda: Quedan comprendidos en esta categoría los siguientes especialistas definidos en la vigente ordenanza: Fogoneros, Horneros, Gasistas, Operadores y Maquinistas de segunda, Niveladores o Revisores de contadores, Faroleros operarios, Conductores de automóviles.

Auxiliar E.P.: Quedan comprendidos en esta categoría los siguientes especialistas definidos en la vigente ordenanza: Auxiliares de Fogoneros, Horneros, Gasistas, Maquinistas, etc., Revisores de canalización, Faroleros.

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

V. PERSONAL AUXILIAR Y SUBALTERNO

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

a) Rama Auxiliar

Inspectores de cobro y lectura (CL): Son aquellos trabajadores que realizan el control y comprobación del servicio exterior de cobro y lectura

que además tienen a su cuidado el cobro y gestión de los recibos especiales o de índole delicada, pudiendo, asimismo, ostentar la jefatura de cobradores y lectores de la empresa.

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

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

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

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

b) Rama Subalterna

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

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

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

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

Subalterno de primera: Tienen tal carácter aquellos que desempeñen funciones para cuyo cumplimiento se requiere solamente una cultura elemental.

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

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

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

Botones: Son los trabajadores mayores de dieciséis y menores de dieciocho años encargados de transmitir cuantos mensajes, recados o misiones de tipo similar a las asignadas a los Subalternos se les confien, tanto en el interior como en el exterior de las dependencias de la empresa.

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

APÉNDICE II

Definición de puestos de trabajo (artículo 21)

Operador principal de plantas de fabricación: Es el puesto de trabajo desempeñado por personal a turno rotativo regular que con pleno conocimiento de las instalaciones de emisión, producción, servicios y almacenamiento, se responsabiliza de las operaciones de puesta en marcha, conducción, parada, mantenimiento, reparación, registro y control de datos de los dispositivos de tales instalaciones y cumplimentación de los partes previstos con plena disponibilidad para desarrollar su cometido en las instalaciones de su especialidad, radicadas en un mismo centro de trabajo. Podrán asumir funciones de supervisión y mando de personal, con carácter ocasional.

Categoría mínima: Técnico especialista de primera (escalafón técnico).

Electricista de Fábricas Barcelona-Nivel D: Es el puesto de trabajo desempeñado por personal a turno rotativo regular que ha alcanzado el

nivel B en el puesto de Electricista de Fábricas Barcelona y además ha adquirido pleno conocimiento y habilidad para realizar las operaciones de puesta en marcha, conducción, parada, mantenimiento, reparación, registro y control de datos de los dispositivos correspondientes a las instalaciones de emisión y producción, o emisión y servicio, o producción y servicio, radicadas en una de las fábricas de Barcelona.

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

Categoría mínima: Técnico especialista de primera (escalafón técnico).

Operador de primera de plantas de fabricación: Es el puesto de trabajo desempeñado por personal a turno rotativo regular que con pleno conocimiento de las instalaciones de emisión y producción, emisión y servicios y producción y servicios y almacenamiento, se responsabiliza de las operaciones de puesta en marcha, conducción, parada, mantenimiento, reparación, registro y control de datos de los dispositivos de tales instalaciones y cumplimentación de los partes previstos con plena disponibilidad para desarrollar su cometido en las instalaciones de su especialidad, radicadas en un mismo centro de trabajo.

Categoría mínima: Técnico especialista de segunda (escalafón técnico).

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

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

Categoría mínima: Técnico especialista de segunda (escalafón técnico).

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

Categoría mínima: Técnico especialista de segunda (escalafón técnico).

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

Categoría mínima: Técnico especialista de segunda (escalafón técnico).

Operario Patrullas «Dispatching»-Nivel C: Es el puesto de trabajo desempeñado por operarios a turno rotativo regular que tienen pleno conocimiento y realizan los trabajos necesarios para la operación, mantenimiento y reparación de las instalaciones de utilización, redes de transporte y redes de distribución, incluidas las estaciones de regulación y todos los elementos complementarios propios de este tipo de instalaciones en las citadas redes.

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

Categoría mínima: Capataz PO.

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

Categoría mínima: Capataz PO.

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

Categoría mínima: Inspector de segunda (escalafón técnico).

Operario Patrullas «Dispatching»-Nivel B: Es el puesto de trabajo desempeñado por operarios a turno rotativo regular que tienen pleno conocimiento de dos de las tres partes que se han indicado en el caso de Nivel A. Es decir, deben atender los trabajos necesarios para la operación, mantenimiento y reparación de las redes de transporte y redes de distribución o redes de transporte y utilización o Redes de distribución y utilización.

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

Categoría mínima: Oficial primera PO.

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

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

Categoría mínima: Oficial primera PO.

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

Categoría mínima: Oficial primera PO.

Electricista Fábrica Barcelona-Nivel B: Es el puesto de trabajo a turno rotativo regular desempeñado por operarios que han alcanzado el grado complejo de eficiencia en su especialidad para la reparación y mantenimiento de las instalaciones eléctricas, trabajando individualmente o en equipo según los requiera la naturaleza de las funciones encomendadas. Igualmente, será de aplicación lo previsto en el segundo párrafo de la descripción de Electricista Fábricas Barcelona-Nivel C.

Categoría mínima: Oficial primera PO.

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

Categoría mínima: Oficial primera PO.

Operador de 3 tercera: Es el puesto de trabajo desempeñado por operarios a turno rotativo regular que no han adquirido pleno conocimiento y habilidad en el manejo de la totalidad de, las instalaciones incluidas en alguna de las especialidades de emisión, o producción, o servicios y almacenamiento, y se responsabilizan de las operaciones de puesta en marcha, conducción, parada, mantenimiento, reparación, registro y control de datos de los dispositivos de parte de tales instalaciones, o colaboran en su conducción con los operadores de superior nivel con disponibilidad para desarrollar su cometido en las instalaciones por él conocidas, radicadas en un mismo centro de trabajo.

Categoría mínima: Oficial segunda PO.

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

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

Categoría mínima: Oficial segunda PO.

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

Categoría mínima: Oficial primera Administrativo.

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

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

Categoría mínima: Oficial primera Administrativo.

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

Categoría mínima: Oficial primera Administrativo.

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

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

Categoría mínima: Especialista de primera.

Inspector de Red: Es el puesto de trabajo ocupado por aquellos productores que, bajo la supervisión de sus superiores realizan la vigilancia de los trabajos efectuados por las diferentes entidades y servicios públicos, al objeto de que no dañen a la red o instalaciones de la empresa, cuidando de la correcta ejecución de las instrucciones señaladas a los Encargados de obra y dando parte de las anomalías detectadas.

Categoría mínima: Capataz EP.

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

Categoría mínima: Subalterno.

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

Categoría mínima: Subalterno.

Organizaciones sindicales FEMCA-UGT y FECOMA-CC. OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Acta en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

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

Madrid, 3 de marzo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE ACUERDOS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO ESTATAL DEL CORCHO

Representación empresarial: Don Jordi de Puig i Roca (AECORK), don Eduardo Bosch Roura (AECORK) y don Francisco Pinilla González (FEDACOR).

Representación sindical:

FEMCA-UGT: Don Saturnino Gil Serrano y don Luis M. Farlete Diloy.
FECOMA-CC. OO.: Don Ramón Férreo Ramos.

En Madrid, a 13 de febrero de 1997, se reúnen los señores referenciados en representación de las Organizaciones que consta al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 61 del Convenio Estatal del Corcho una vez publicado el II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997) para adaptar al mismo el capítulo VII, Formación Continua (artículos 60 a 68, ambos inclusive) del Convenio Estatal del Corcho de 22 de marzo de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 27 de mayo), y en el transcurso de la misma, por unanimidad, acuerdan:

Primero.—Dejar pactado el capítulo VII sobre Formación Continua (artículos 60 a 68, ambos inclusive), del vigente Convenio Estatal del Corcho en la siguiente forma literal:

«CAPÍTULO VII

Formación Continua

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de potenciar la Formación Continua de los trabajadores en el sector, acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan, al amparo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996 y, como desarrollo del mismo, en su ámbito funcional.

Artículo 60. *Formación Continua.*

A los efectos de este capítulo se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas, a través de las modalidades previstas en este Convenio y en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Artículo 61. *Vigencia temporal.*

El presente capítulo extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2000, fecha en la que caducará sin necesidad de denuncia previa, dado que en dicha fecha finaliza el II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Las Organizaciones firmantes podrán prorrogar o renegociar el mismo en función de un nuevo Acuerdo Nacional de Formación Continua que pueda establecerse.

Artículo 62. *Ámbito material.*

Quedarán sujetos al campo de aplicación de este Convenio todos los planes formativos cuyas actividades queden inmersas en el ámbito funcional del mismo y estén dirigidas a los trabajadores ocupados.

5858

RESOLUCIÓN de 3 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del Acta de Acuerdos de fecha 13 de febrero de 1997 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Estatal del Corcho.

Visto el contenido del Acta de Acuerdos de fecha 13 de febrero de 1997 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Estatal del Corcho (número de código 9910185), en la que se recogen las adaptaciones del II Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997) al capítulo VII, Formación Continua, del Convenio Colectivo Estatal del Corcho («Boletín Oficial del Estado» de 27 de mayo de 1996), acuerdos que han sido suscritos, de una parte, por las Asociaciones empresariales AECORK y FEDACOR, y de otra parte, por las