

que no podrá exceder de veinticuatro horas semanales, se considerarán vigentes cuantas disposiciones se contienen en estas Ordenanzas sobre dicho contrato.

Art. 45. Los Cajistas oficiales de primera y de segunda, autorizados por la Empresa para pasar a Linotipistas, deberán haber practicado la tipografía durante un año como mínimo. El periodo máximo de aprendizaje como Linotipista será de tres meses, durante los cuales cobrará el salario correspondiente a la categoría de donde proceda, pasando automáticamente a la de Linotipista si llega a componer al final del aprendizaje 5.000 matrices, corregidas, por hora, a la medida de 14 a 18 ciceros.

Art. 46. La edad mínima de admisión al trabajo se fija en los dieciséis años cumplidos, sin perjuicio de que se mantenga el anterior tope de edad hasta tanto que se implante la de dieciséis años por el Gobierno, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley de Relaciones Laborales.

El número de Aspirantes del grupo tercero no pasará del 15 por 100 del total del personal que componga el escalafón del personal administrativo.

El número total de Aprendices del grupo quinto nunca podrá exceder del 20 por 100 del número de profesionales o de oficio que trabaje en la Empresa.

Art. 47. Se considerará obligatoria para los Aprendices la asistencia a las clases teóricas de las Escuelas de aprendizaje en aquellas Empresas donde éstas existan.

Caso de que la Empresa no posea Escuelas de aprendizaje, será obligatoria para todos los Aprendices la asistencia a las Escuelas Oficiales de Orientación y Formación Profesional, siempre que existan en la localidad donde la Empresa esté enclavada. En este caso, el Aprendiz tendrá derecho a que su Empresa, previa la justificación necesaria, le conceda una cantidad para atender al pago de matrículas y gastos complementarios de material y libros de estudio, siempre que estos estudios tengan aplicación en la misma Empresa y los interesados acrediten debidamente su aprovechamiento. La cuantía se fijará a la vista del expediente promovido al efecto, señalándose la cantidad anual que por cada curso ha de percibir el beneficiario.

Los Aprendices no podrán ser destinados al sistemático desempeño de funciones que los distraigan del ejercicio de las que son tendentes a su formación profesional. En este sentido, no podrán dedicarse a las operaciones de carga y descarga ni a la práctica de recados, salvo los relacionados con su trabajo. Pero sí podrán emplearse en las de limpieza y análogos que sean inherentes a la práctica de sus labores.

SECCION SEPTIMA.—PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Art. 48. *Plantillas.*—Todas las Empresas mantendrán actualizadas sus plantillas, que se incorporarán al Reglamento de Régimen Interior, y establecerán el número total de empleados que deba comprender cada categoría profesional. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de la Profesión Periodística, por lo que se refiere al personal de Redacción.

Cada Sección tendrá de plantilla el número de profesionales exigido por el trabajo normal en régimen de jornada ordinaria.

La formación y revisión de las plantillas se efectuará con intervención del Jurado de Empresa o, en su defecto, de los Enlaces Sindicales.

Las Empresas mixtas que se dediquen a actividades comprendidas dentro de este Reglamento y de las Artes Gráficas tendrán plantillas separadas del personal obrero adscrito a cada una de estas Ordenanzas Laborales. El personal que con arreglo a lo dispuesto anteriormente forma parte de la plantilla de Prensa no podrá ser obligado a realizar actividades pertenecientes a Artes Gráficas, pero el de la plantilla de Artes Gráficas podrá efectuar trabajos de Prensa, gozando los días que realice estos trabajos de las condiciones específicamente señaladas para los trabajadores de Prensa.

En la plantilla de Redacción habrá el número de Jefes de Sección resultante de la aplicación del artículo 17. En la plantilla del grupo administrativo se guardarán los siguientes porcentajes en relación con el número total de empleados que formen el mismo:

Jefes y Oficiales, 60 por 100, como mínimo.
Auxiliares, 40 por 100, como máximo.

Los porcentajes del grupo operarios en la categoría de Oficiales serán, en relación por el número total de los mismos que integran la Empresa, computándose como Oficiales primeros los Regentes y Jefes de Sección:

Oficiales de primera, el 20 por 100, como mínimo.
Oficiales de segunda, el 30 por 100, como mínimo.
Oficiales de tercera, el 50 por 100, como máximo.

En cada una de las secciones que integran la Prensa habrá, como mínimo, un Oficial de primera, que será computable en el porcentaje señalado anteriormente.

Art. 49. Dentro de los treinta días siguientes al de aprobación de las plantillas, se formulará por las Empresas, con intervención del Jurado de Empresa o, en su defecto, de los Enlaces Sindicales, el escalafón de todo su personal, clasificado por grupos profesionales.

El escalafón de cada grupo contendrá el personal por orden de categorías, y dentro de cada categoría, por orden de antigüedad en la misma.

En las Empresas de pequeña producción, el personal que realice trabajo correspondiente a diversas categorías recibirá una clasificación de categoría determinada en el escalafón y plantilla, que se fijarán atendiendo con equidad y justicia a los cometidos que en tiempo e importancia ocupen preferentemente sus actividades.

Para el personal titulado, administrativo y subalterno bastará un solo escalafón, aun cuando presten servicios en distintas provincias, a no ser que la organización interna de la Empresa requiera la separación del personal en cada una de las provincias donde tenga centro de trabajo. El de los operarios podrá formarse por centro de trabajo independiente o por todos los centros de trabajo que de una misma rama industrial tenga la Empresa en la misma localidad, según la organización de la misma, cuyo principio deberá determinarse en el Reglamento de Régimen Interior.

En los escalafones constarán, como mínimo, los siguientes datos, correspondientes a cada uno de los interesados.

- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso.
- Cargo o puesto ocupado.
- Categoría profesional a que está adscrito.
- Fecha de nombramiento o promoción a dicha categoría.
- Fecha en que le corresponda el próximo aumento por tiempo de servicios.

Art. 50. El escalafón, confeccionado con arreglo a las normas del artículo anterior, deberá darse a conocer a todo el personal, permaneciendo expuesto en sitio visible del centro o centros de trabajo durante quince días, dentro de cuyo plazo los interesados que estimen que no se les ha incluido en la categoría y lugar que les corresponde podrán reclamar por escrito ante la Dirección de la Empresa y se sellará y fechará el duplicado de la reclamación, debiendo resolver la misma dentro de los quince días siguientes al informe del Jurado:

Si la petición fuera desestimada o hubiera transcurrido el plazo marcado sin que la Empresa se pronunciasse sobre ella podrá el recurrente acudir, en los plazos reglamentarios, ante la Jurisdicción Laboral competente.

Todos los años, en la primera quincena del mes de diciembre, la Empresa entregará al Jurado de Empresa copia del escalafón con las variaciones sufridas en el mismo el año anterior.

(Continuará.)

25201

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para las Empresas de Pompas Fúnebres.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Empresas de Pompas Fúnebres, y

Resultando que la Secretaria General de la Organización Sindical, con escrito de fecha 24 de noviembre del año en curso, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio Colectivo Sindical interprovincial, con su

texto, informes y documentación complementaria, al objeto de proceder a la homologación del mismo, suscrito por las partes el día 18 de noviembre de 1976, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que, ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos, fundamentalmente, en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como el contenido de lo establecido en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre medidas económicas, y que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Empresas de Pompas Fúnebres y sus trabajadores, suscrito el día 18 de noviembre de 1976.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Comunicar esta Resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical, para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que hará saber que, de acuerdo con el artículo 14, 2, de la Ley de 19 de diciembre de 1976, ya citada, por tratarse de acuerdo aprobatorio no cabe contra el mismo recurso alguno en la vía administrativa.

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

Dios: guarde a V. I.

Madrid, 1 de diciembre de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DE POMPAS FÚNEBRES

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—El presente Convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de las Empresas y su personal encuadrado en la Agrupación Nacional de Pompas Fúnebres, integrada en el Sindicato Nacional de Actividades Sanitarias, afectado por la Ordenanza Laboral para las Empresas de Pompas Fúnebres, aprobada por Orden de 21 de diciembre de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de los días 28 y 30).

Art. 2.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio es de aplicación obligatoria en aquellas Empresas o provincias que no tengan aprobado y en vigor Convenios Colectivos de Empresas o provinciales y afectará a los Centros de trabajo radicados en ellas, aun cuando las Empresas tuvieran el domicilio social en otra.

Art. 3.º *Ambito personal*.—El presente Convenio incluye a la totalidad del personal que componen las Empresas afectadas por el mismo, comprendido el personal eventual, así como el que pueda ingresar durante su vigencia, a excepción del personal a que se refiere el artículo 2.º, apartado c), de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 4.º *Vigencia*.—El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», una vez homologado por la Autoridad laboral.

Art. 5.º *Efectos económicos*.—Los efectos económicos comenzarán a regir a partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 6.º *Duración*.—El Convenio tendrá una duración de dos años, que podrá ser prorrogado conforme a la legislación vigente.

Art. 7.º *Rescisión y revisión*.—El preaviso, a efectos de denuncia del Convenio, habrá de hacerse por conducto sindical, con una antelación mínima de tres meses, respecto a la fecha de terminación del mismo.

Art. 8.º *Absorbibilidad*.—El plus establecido en este Convenio podrá ser absorbido por cualquier mejora económica existente con anterioridad o posterioridad al Convenio, no pudiendo ser absorbido en ningún caso el salario base establecido en este Convenio y respetando siempre el incremento del índice del coste de vida, que incidirá necesariamente sobre el salario pactado.

Art. 9.º *Garantía personal*.—Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del pacto en su contenido económico, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 10. *Comisión Mixta o de Vigilancia*.—Dentro de los treinta días siguientes al de la publicación de este Convenio se creará la Comisión Mixta, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, siendo sus funciones específicas las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- Arbitraje en los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativa y contenciosa.

El domicilio será el del Sindicato de Actividades Sanitarias, actuando de Presidente el que lo sea de dicha Entidad, estando integrada dicha Comisión Mixta por tres representantes económicos e igual número de sociales, que para tal fin se designen dentro de los que formaron parte de la Comisión Deliberadora del Convenio y las Juntas de los Grupos Económicos y Sociales, respectivamente.

CAPITULO II

Art. 11. *Jornada*.—Según la legislación vigente, se establece para todo el personal una jornada semanal de cuarenta y cuatro horas.

Art. 12. *Descanso semanal*.—El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpidos. Por su cualidad de servicio permanente, la Empresa procurará que todo el personal disfrute rotativamente del descanso dominical.

Art. 13. *Vacaciones*.—Las vacaciones se regularán con arreglo a los artículos 34, 35 y 36 de la Ordenanza Laboral de Pompas Fúnebres.

Art. 14. *Antigüedad*.—Se estará a lo establecido en el artículo 52 de la Ordenanza Laboral de Pompas Fúnebres.

Art. 15. *Gratificaciones extraordinarias*.—El personal afectado por este Convenio percibirá las gratificaciones que señala el artículo 53 de la Ordenanza Laboral de Pompas Fúnebres.

Art. 16. *Horas extraordinarias*.—Con respecto a las horas extraordinarias, se estará a lo legislado en el artículo 23 de la vigente Ley de Relaciones Laborales y, en todo lo que no se oponga a la misma, con arreglo a los artículos 30, 31 y 32 de la Ordenanza Laboral de Pompas Fúnebres.

CAPITULO III

Art. 17. *Mejoras sociales*:

- Incapacidad laboral transitoria.—En los casos de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las Empresas abonarán al trabajador la diferencia entre la prestación económica que perciban de la Seguridad Social y las retribuciones que se pactan en el presente Convenio, todo ello a partir del día 31 de la baja. No obstante, cuando la situación de la baja exija el internamiento hospitalario, o en caso de enfermedad profesional o accidente laboral, la Empresa compensará a partir del momento en que esto se produzca.

b) Ayuda por defunción.—Cuando el trabajador fallezca estando en activo, sus causahabientes percibirán el importe de una mensualidad, si llevara menos de diez años de servicio, y a partir de los diez años dos pagas, consistentes en el salario base más antigüedad.

c) Ropa de trabajo.—La ropa de trabajo, a la que hace referencia el artículo 59 de la Ordenanza Laboral, tendrá una duración:

- 1.1. Trajes de verano y de invierno (dos temporadas).
- 1.2. Ropa de abrigo (cuatro temporadas).
- 1.3. Trajes de entretiempo para toda época (un año).

Pero si fuera necesario y por causas no imputables al trabajador, se renovaría con mayor frecuencia.

CAPITULO IV

Art. 18. *Retribuciones.*—Los salarios base que regirán para el personal afectado por este Convenio son los que figuran en la tabla anexa.

Dietas

El personal que tenga que desplazarse por razón de su cometido percibirá las siguientes dietas:

- a) Cuando se desplace a un lugar distante entre 15 y 50 kilómetros fuera del término municipal percibirá 100 pesetas.
- b) Cuando el recorrido sea superior a 50 kilómetros, pero dentro del ámbito provincial, percibirá 200 pesetas.
- c) Cuando se desplace a provincias limítrofes, con un recorrido de ida superior a 85 kilómetros, percibirá 450 pesetas.
- d) Cuando se desplace a cualquier punto del territorio nacional, percibirá 650 pesetas por día, siendo el recorrido máximo de 430 kilómetros por día.
- e) Cuando se desplace al extranjero, la dieta diaria será de 2.000 pesetas.

La percepción de las referidas dietas será incompatible con el pago de recargo por horas extraordinarias.

Todo trabajador que preste servicio durante las horas de comida, por necesidades de la Empresa, le será abonada la misma.

Tabla salarial

Personal subalterno	Empresa de 1 a 10 trabajadores		Empresa de 11 y más trabajadores	
	Sueldo base	Plus Convenio	Sueldo base	Plus Convenio
Grupo 1				
Jefe de Oficinas	16.000	2.000	16.000	3.000
Agente de Ventas	14.000	2.000	14.000	3.000
Agente de Compras	13.800	2.000	13.800	3.000
Oficial administrativo de primera	13.500	2.000	13.500	3.000
Oficial administrativo de segunda	12.500	2.000	12.500	3.000
Auxiliar administrativo	11.800	2.000	11.800	3.000
Grupo 2				
Funerario de primera	13.500	2.000	13.500	3.000
Conductor	13.500	2.000	13.500	3.000
Funerario de segunda	12.000	2.000	12.000	3.000
Aprendiz	Según legisl. general.	2.000	Según legisl. general.	3.000
Personal subalterno				
Portero	11.400	2.000	11.400	3.000
Vigilante nocturno	11.400	2.000	11.400	3.000
Mujer de limpieza	11.400	2.000	11.400	3.000

Esta tabla salarial tendrá vigencia durante el primer año del Convenio, y para el segundo año, será incrementada automáticamente con el índice del coste de la vida.

Esta clasificación de las Empresas por el número de trabajadores se refiere única y exclusivamente a la presente tabla salarial, no afectando a la clasificación que la Ordenanza Laboral establece en el anexo 1 para definir las categorías profesionales.

MINISTERIO DE INFORMACION Y TURISMO

25202 ORDEN de 25 de noviembre de 1976 por la que se regula la competencia, estructura y funcionamiento del Consejo Superior de Teatro.

Ilustrísimos señores:

La Orden de 16 de abril de 1975 reguló el funcionamiento y competencia del Consejo Superior de Teatro adaptando el mismo al Decreto 2532/1974, de 9 de agosto. La nueva problemática del teatro y los espectáculos en una sociedad que ha evolucionado rápidamente en los últimos meses, el propósito

de que el Consejo Superior de Teatro, como órgano verdaderamente ágil y efectivo, pueda responder a las tareas de alcance jurídico y social que son metas próximas de la política estatal, tanto en materia de teatro como de otros espectáculos, en oportuna adecuación con las actuales tendencias europeas; armonizando también la estructuración de dicho Consejo con los nuevos planteamientos del Organismo autónomo «Teatros Nacionales y Festivales de España», aconsejan revisar la referida Orden de 16 de abril de 1975 recogiendo los señalados aspectos.

En su virtud, previa aprobación de la Presidencia del Gobierno, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Artículo 1.º El Consejo Superior de Teatro es el órgano asesor y consultivo del Ministerio de Información y Turismo en las materias atribuidas a la competencia de la Dirección General de Teatro y Espectáculos.

Art. 2.º a) El Consejo Superior de Teatro estará constituido en la siguiente forma:

Presidente: El Director general de Teatro y Espectáculos.
Vicepresidente primero: El Subdirector general de Actividades Teatrales.

Vicepresidente segundo: El Subdirector general de Espectáculos Varios.

Vocales:

El Presidente del Organismo autónomo «Teatros Nacionales y Festivales de España».

El Presidente del Sindicato Nacional del Espectáculo.