

MINISTERIO DE TRABAJO

18780 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Industrias Químicas Procolor, S. A.».*

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Industrias Químicas Procolor, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 22 de marzo de 1978 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente del mencionado Convenio Colectivo, suscrito por las partes el día 17 de marzo del año en curso, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y al objeto de que se proceda a la homologación del mismo;

Resultando que en cumplimiento del artículo 1.º del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General suspendió el plazo para la homologación del referido acuerdo al objeto de verificar si se ajustaba a los criterios que, para el crecimiento de la masa salarial establece el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre;

Resultando que en el artículo 24 que regula el establecimiento de las dietas, y en la formación de tarifas unitarias para las mismas no se concretan su cuantía e importe, limitándose a decir que para su liquidación serán de aplicación las normas de orden interior que dicte la Empresa.

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974 que la desarrolla, en orden a homologar lo acordado por las partes y disponer, en su caso, su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente;

Considerando que conforme al número 3 del artículo 2.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, el crecimiento de la masa salarial bruta de cada Empresa se calculará en condiciones de homogeneidad y el crecimiento del importe de las dietas no queda concretado en el artículo 24 del Convenio Colectivo objeto de esta Resolución por lo que procede aclarar la redacción del mencionado Convenio Colectivo, incluyendo la exigencia de que, para estas remuneraciones, se cumpla el artículo 1.º del referido Real Decreto-ley 43/1977;

Considerando que en el resto de las cláusulas del Convenio Colectivo no se observa contravención a disposiciones de derecho necesario, por lo que procede su homologación con la aclaración razonada en el anterior Considerando.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Que en el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Industrias Químicas Procolor, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, suscrito el día 17 de marzo del año en curso, se añada una cláusula que diga: «El establecimiento de las dietas, al que se refiere el artículo 24 del Convenio se hará de forma que las nuevas tarifas unitarias no superen el 20 por 100 de las de 1977.»

2.º Homologar el Convenio Colectivo con esta adición, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5, número 2 y en el artículo 7 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

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

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

Madrid, 3 de julio de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Representantes económicos y sociales de la Comisión Deliberadora.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «INDUSTRIAS QUÍMICAS PROCOLOR, S. A.», 1978

CAPITULO PRIMERO

Art. 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio se refiere exclusivamente a la Compañía «Industrias Químicas Procolor, S. A.», y afecta a todos sus Centros de trabajo.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal de «Industrias Químicas Procolor, Sociedad Anónima», con exclusión del comprendido en el apartado C, del artículo 2.º, y del apartado K del artículo 3.º de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—Las normas que se deriven del presente Convenio entrarán en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1978. Para el personal ingresado con posterioridad al día 1 de enero de 1978, sus efectos económicos se referirán a la fecha de su ingreso.

El plazo de vigencia de este Convenio terminará el 31 de diciembre de 1978, y será prorrogable tácitamente de año en año, si no se solicita la revisión o rescisión del mismo antes de los tres meses anteriores a la fecha de caducidad del periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Rescisión.*—La propuesta de rescisión del presente Convenio deberá ser presentada por la parte económica, o por la social, con una antelación mínima de tres meses a la fecha en que finaliza la vigencia del Convenio, y al escrito de denuncia debe adjuntarse proyecto de los artículos a revisar.

Art. 5.º *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o regionales, concesión voluntaria de la Empresa o por cualquier otra causa con las excepciones citadas expresamente en el texto del Convenio.

Art. 6.º *Absorbibilidad.*—Teniendo en cuenta la naturaleza del Convenio, las modificaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos que en el futuro puedan establecerse en virtud de disposiciones legales, voluntarias o de Convenio, podrán ser absorbidas y compensadas con las mejoras que en el presente se establecen, por lo que únicamente serán efectivas en la parte que, sumadas a las cifras vigentes con anterioridad al Convenio, superen el nivel de éste.

Las situaciones individuales que excedan de lo establecido en el Convenio no podrán ser reducidas por la aplicación de éste, manteniéndose en tales supuestos en la cuantía que actualmente representan.

Art. 7.º *Vinculación a su totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobara cualquiera de las partes del Convenio, éste quedará sin eficacia práctica.

CAPITULO II

Del personal

Art. 8.º *Clasificación, según su permanencia.*—El personal se clasificará, según su permanencia, en fijo, interino y eventual, tal como establece la Ordenanza de Trabajo en las Industrias Químicas y demás disposiciones legales vigentes.

Art. 9.º *Clasificación según su función.*—Todo el personal de la Empresa se clasifica en cuatro grandes grupos profesionales:

1. Técnicos.
2. Empleados.
3. Subalternos.
4. Obreros.

Art. 10. *Personal técnico.*—El personal técnico comprende las siguientes categorías, agrupadas en cuatro subgrupos:

1. Técnicos titulados:
 - a) Técnico Jefe.
 - b) Técnico.
 - c) Técnico de Grado Medio.
 - d) Ayudante técnico.
2. Técnicos no titulados:
 - a) Contraamaestre.
 - b) Encargado.
 - c) Capataz.
 - d) Auxiliar de Laboratorio, de 1.ª
 - e) Auxiliar de Laboratorio, de 2.ª
 - f) Aspirante de Laboratorio.
3. Oficina Técnicos de organización del trabajo:
 - a) Jefe de organización de 1.ª
 - b) Jefe de organización de 2.ª
 - c) Técnico de organización de 1.ª
 - d) Técnico de organización de 2.ª
 - e) Auxiliar de organización.
 - f) Aspirante de organización.
4. Técnicos de Proceso de Datos:
 - a) Jefe de Proceso de Datos.
 - b) Analista.
 - c) Jefe de Explotación.
 - d) Programador.
 - e) Operador.

Art. 11. *Empleados*.—Comprende las siguientes categorías, divididas en tres subgrupos:

1. Administrativos:
 - a) Jefe de 1.ª
 - b) Jefe de 2.ª
 - c) Oficial de 1.ª
 - d) Oficial de 2.ª
 - e) Auxiliar.
 - f) Aspirante administrativo.
 - g) Telefonista.
2. Mercantiles:
 - a) Jefe de Promoción.
 - b) Agente y Promotor de Ventas, de 1.ª
 - c) Agente y Promotor de Ventas.
3. Técnicos de oficina:
 - a) Delineante.
 - b) Auxiliar técnico de oficina.

Art. 12. *Personal subalterno*.—Este grupo está compuesto por las siguientes categorías:

1. Jefe de Almacén.
2. Almacenero.
3. Ayudante Almacenero.
4. Vigilante Jurado.
5. Guarda.
6. Conserje.
7. Ordenanza.
8. Portero.
9. Cobrador.
10. Botones.
11. Diversos (cocina, etc.).
12. Limpiador.

Art. 13. *Personal obrero*.—Se subdivide en dos subgrupos, que comprenden las siguientes categorías:

1. Profesionales de Oficios Auxiliares:
 - 1.1. Oficial de 1.ª
 - 1.2. Oficial de 2.ª
 - 1.3. Oficial de 3.ª
 - 1.4. Aprendiz.
2. Profesionales de la industria:
 - 2.1. Profesionales de 1.ª
 - 2.2. Profesionales de 2.ª
 - 2.3. Ayudante especialista de 1.ª
 - 2.4. Ayudante especialista de 2.ª
 - 2.5. Peón.
 - 2.6. Aprendiz.

Art. 14. *Definición de las categorías*.—Serán las determinadas en la Ordenanza de Trabajo en las Industrias Químicas, con las siguientes excepciones:

TECNICOS NO TITULADOS

Auxiliar de laboratorio de 1.ª: Es quien realiza funciones carentes de responsabilidad técnica, como taladro de muestras y otras similares, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

Auxiliar de laboratorio de 2.ª: Es el que se inicia en las labores propias del Auxiliar de laboratorio de 1.ª durante los seis primeros meses de permanencia en la Empresa.

EMPLEADOS MERCANTILES

Son aquellos cargos cuya misión está encaminada a la promoción y venta de artículos, así como realizar las operaciones que se deriven de la ejecución de esta misión.

Jefe de Promoción: Su misión principal será la de promover ventas de productos mediante información y demostraciones de los mismos cerca de importantes industrias y perscrptores. Podrá encomendársele, asimismo, la promoción de ventas cerca de otros clientes, e incluso la acción de venta, si fuera preciso, para lo cual habrá de realizar los viajes y desplazamientos necesarios, así como la cumplimentación de informes, cuestionarios, correspondencia, etc., relacionada con sus gestiones, y la ejecución de trabajos de oficina.

Agentes y Promotores de Ventas: Tienen como principal misión la realización de gestiones encaminadas a la venta y promoción, visitando clientes reales y potenciales, confeccionando notas de pedidos, emitiendo informes y redactando correspondencia sobre estos asuntos, para lo cual habrá de efectuar los viajes y desplazamientos necesarios, así como la cumplimentación de informes, cuestionarios, correspondencia, etc., relacionada con sus gestiones y la ejecución de trabajos de oficina.

Todo ello es válido, igualmente, para los Agentes y Promotores de Ventas de 1.ª

PERSONAL SUBALTERNO

Son los que desempeñan funciones para las cuales no se requiere mayor preparación cultural que la adquirida en las escuelas de Enseñanza General Básica, y sólo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

Jefe de Almacén: Es el personal de central y sucursales que, a las órdenes de personal de superior categoría, controla y custodia las existencias en perfectas condiciones, distribuye el trabajo entre el personal del Almacén, prepara y revisa los pedidos, revisa la mercancía recibida y acepta la misma, elige los medios de transporte, prepara la distribución de los repartos en plaza, revisa las facturas y cargos de los transportistas y, en general, efectúa todas las funciones necesarias para el buen orden del Almacén a su cargo y perfecto servicio a clientes, registrando en los libros o fichas el movimiento que se haya producido durante la jornada. Tendrá todas las responsabilidades inherentes a las atribuciones y funciones encomendadas.

Almacenero: Es el subalterno que, prestando sus servicios en central o sucursales, controla y custodia las existencias en perfectas condiciones, prepara y revisa los pedidos, revisa la mercancía recibida y acepta la misma, elige los medios de transporte, distribuye los repartos en plaza, revisa las facturas y encargos de los transportistas y, en general, efectúa todas las funciones necesarias para el buen orden del Almacén y perfecto servicio a clientes, registrando en los libros o fichas el movimiento que se haya producido durante la jornada. En caso de necesidad, podrá efectuar reparto a domicilio en cualquier medio de transporte, e incluso a mano. Realizará todas las operaciones precisas de movimiento de mercancía y carga y descarga para una correcta recepción y expedición de la misma.

Ayudante Almacenero: Es el que a las órdenes del Jefe de Almacén o Almacenero efectúa todas o parte de las funciones descritas en las dos categorías anteriores.

Cobrador: Es el que tiene la misión de efectuar cobros de la Empresa y gestiones derivadas de esta función. Se le podrá encomendar trabajos propios de Auxiliar Administrativo y Almacenero dentro de su capacidad y conocimientos.

Tendrá la responsabilidad plena de las cantidades que se le entreguen por razón de su cargo y percibirá una prima semestral de 1.000 pesetas, pagaderas con las pagas extraordinarias del 18 de Julio y Navidad, debiendo la Empresa contratar, a su cargo, un seguro contra robos.

Botones: Es el subalterno mayor de catorce años y menor de dieciocho, encargado de labores de reparto, y fuera del local al que está adscrito, pudiendo efectuar trabajos administrativos de carácter elemental.

PERSONAL OBRERO

Comprende a los profesionales de Oficios Auxiliares y a los profesionales de la industria.

Conductor: Estarán clasificados como Oficiales de 1.ª y tendrán esta categoría los que conduzcan camiones, furgonetas y coches de turismo. Dirigirán el acondicionamiento de la carga y descarga, con participación activa en éstas.

Ayudante especialista de 1.ª: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los profesionales de Oficios Auxiliares y a los profesionales de 1.ª y 2.ª, estando preparado para suplir a éstos últimos en caso de ausencia.

Ayudante especialista de 2.ª: Es el que desempeña funciones subordinadas a las de los Ayudantes Especialistas de 1.ª, adquiriendo práctica y conocimiento para sustituirles accidentalmente.

Art. 15. *Ingresos*.—La Empresa se obliga a cumplir estrictamente cuanto se indica en la legislación vigente relativa a los ingresos de personal en la Empresa.

Los candidatos cumplimentarán toda la documentación que establezca la legislación vigente, en especial la indicada en el artículo 19 de la vigente Ordenanza de Trabajo en la Industria Química.

Art. 16. *Periodos de prueba*.—El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será, para cada grupo profesional, el que a continuación se indica:

- Personal Técnico titulado: Seis meses.
- Personal Técnico no titulado: Tres meses.
- Empleados: Tres meses.
- Subalternos: Dos semanas.
- Obreros: Dos semanas.

Estos plazos se verán incrementados en un número de días naturales igual a los que eventualmente se dejara de trabajar por cualquier causa.

Durante el periodo de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Art. 17. *Ascensos*.—Los ascensos se registrarán por lo que se establece en los artículos 21, 22, 23, 24, 25 y 26 de la Ordenanza de Trabajo en las Industrias Químicas.

CAPITULO III

Régimen económico

Art. 18. *Tablas salariales.*—El salario Convenio para 1978, que comprende los antiguos sueldo base y plus Convenio será el siguiente, para cada Centro de Trabajo y categoría laboral:

Categoría	Salario Convenio mensual
Oficinas Centrales	
<i>Técnicos:</i>	
Jefe Proceso de Datos	33.521
Analista	31.982
Jefe Explotación	30.798
Programador	30.798
Operador	28.830
<i>Empleados:</i>	
Jefe de 1.ª Administrativo	33.521
Jefe de 2.ª Administrativo	30.798
Oficial de 1.ª Administrativo	28.830
Oficial de 2.ª Administrativo	27.674
Auxiliar Administrativo	25.088
Aspirante dieciséis/diecisiete años	20.966
Aspirante catorce/quince años	19.608
Telefonista	25.088
<i>Subalternos y obreros:</i>	
Jefe de Almacén	27.674
Almacenero	26.017
Ayudante Almacenero	24.347
Conserje	25.922
Ordenanza	24.347
Botones dieciséis/diecisiete años	20.966
Botones catorce/quince años	19.608
Conductor	27.801
Fábrica y Sucursales	
<i>Técnicos:</i>	
Técnico Jefe	37.204
Técnico	34.494
Técnico Grado Medio	32.268
Ayudante Técnico	29.981
Encargado	28.587
Capataz	28.002
Auxiliar Laboratorio de 1.ª	26.668
Auxiliar Laboratorio de 2.ª	21.996
Aspirante Laboratorio dieciséis/diecisiete años	21.096
Aspirante Laboratorio catorce/quince años	20.007
Jefe Organización de 1.ª	34.239
Jefe Organización de 2.ª	31.544
Técnico Organización de 1.ª	29.696
Técnico Organización de 2.ª	28.587
Auxiliar Organización	25.808
Aspirante Organización dieciséis/diecisiete años	21.367
Aspirante Organización catorce/quince años	20.007
Jefe Proceso de Datos	34.239
Analista	31.982
Jefe Explotación	31.544
Programador	31.544
Operador	29.696
<i>Empleados:</i>	
Jefe de 1.ª Administrativo	34.239
Jefe de 2.ª Administrativo	31.544
Oficial de 1.ª Administrativo	29.696
Oficial de 2.ª Administrativo	28.587
Auxiliar Administrativo	25.808
Aspirante Administrativo dieciséis/diecisiete años	21.367
Aspirante Administrativo catorce/quince años	20.007
Telefonista	25.808
Jefe Promoción Ventas	31.794
Agente y Promotor Ventas de 1.ª	31.794
Agente y Promotor Ventas	28.817
Delineante	28.587
Auxiliar Técnico Oficina	25.808
<i>Subalternos:</i>	
Jefe de Almacén	28.587
Almacenero	26.668
Ayudante Almacenero	24.957
Vigilante Jurado	28.005
Guarda	27.473
Conserje	26.668
Ordenanza	24.957

Categoría	Salario Convenio mensual
Portero	27.473
Cobrador	26.668
Botones dieciséis/diecisiete años	21.367
Botones catorce/quince años	20.007
Diversos	23.373
Limpiador	23.493
Obreros:	
Oficial 1.ª Oficinas Auxiliares	27.801
Oficial 2.ª Oficinas Auxiliares	27.561
Oficial 3.ª Oficinas Auxiliares	27.231
Aprendiz tercero y cuarto año	21.367
Aprendiz primero y segundo año	20.007
Profesional de 1.ª	27.561
Profesional de 2.ª	27.231
Ayudante Especialista de 1.ª	27.004
Ayudante Especialista de 2.ª	26.524
Peón	25.372
Aprendiz tercero y cuarto año	21.367
Aprendiz primero y segundo año	20.007

El salario de Convenio se percibirá tanto en las doce mensualidades normales como en las pagas extraordinarias de 18 de Julio y Navidad.

El salario de Convenio absorbe los pluses de toxicidad, distancia y transporte, que quedan suprimidos, así como cualquier otro plus, con excepción del plus familiar, plus de nocturnidad y plus de responsabilidad de equipo.

Art. 19. *Pluses.*—Se establecen y reglamentan los siguientes pluses:

Plus de nocturnidad: Se establece un plus de nocturnidad, consistente en un 30 por 100 de aumento sobre el sueldo base, antigüedad y plus de Convenio para los trabajos efectuados entre las veintidós y las seis horas.

Plus de responsabilidad de equipo: Cuando un productor del grupo obrero, estando a las órdenes de un Encargado o Mando superior, además de efectuar el trabajo personal suyo haya recibido la misión de simultáneamente vigilar y ordenar los trabajos que ha de realizar el grupo al que pertenezca, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos de aquel grupo, se le concederá un plus, equivalente al 6 por 100 de su sueldo base y plus de Convenio durante el espacio de tiempo que ejerza la función antes indicada.

En todo caso, el grupo o equipo estará constituido por un mínimo de cuatro personas y un máximo de veinticinco.

Art. 20. *Gratificación voluntaria.*—La Empresa, con carácter voluntario y graciable, podrá conceder gratificaciones al personal que estime conveniente y en la cuantía que crea oportuna.

Cuando se produzca un ascenso a la categoría inmediatamente superior con motivo de concurso-oposición, no se absorberá la gratificación voluntaria que tuviere el ascendido, ajustándose a la nueva categoría.

Art. 21. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*—Para premiar la antigüedad en la Empresa se establecen trienios, cuyo número máximo será de ocho, del importe que para cada trienio se especifica a continuación para los distintos grupos de productores:

Grupos de productores	Importe mensual — Pesetas
Técnico Jefe, Técnico y Técnico Grado Medio	825
Jefe de 1.ª y 2.ª administrativos, Jefes de Organización de 1.ª y 2.ª y Jefes de Promoción	865
Ayudante técnico, Contramaestre, Encargado y Capataz	825
Oficiales administrativos, Técnicos de Organización, Jefes de Almacén, Agentes y Promotores de Ventas	580
Auxiliares administrativos, Técnicos y de Organización	490
Resto Subalternos	490
Obreros	490

Estos trienios se contarán a partir de la fecha de entrada en la Compañía, no pudiendo ser absorbidos en ningún momento ni con gratificaciones voluntarias ni con cualquier aumento que pueda establecerse en el futuro, cobrándose el importe de cada trienio, de acuerdo con la categoría que se ostente en el momento de percibirse. Se devengarán a partir del primer día del semestre natural en que se completen.

Art. 22. *Gratificaciones.*—Se mantienen las dos gratificaciones anuales extraordinarias: Una, la del 18 de Julio, y otra,

la de Navidad, y el importe de cada una de ellas consistirá en el pago de una mensualidad, con arreglo a las tablas salariales del artículo 19, es decir, salario Convenio, gratificación voluntaria y antigüedad.

Además de las gratificaciones indicadas, se mantiene la gratificación anual de 19.800 pesetas para el personal fijo e idéntica para todas las categorías que figuran en el artículo 19, que se percibirá a razón de 1.650 pesetas mensuales, en concepto de paga de beneficios.

Art. 23. *Cómputo de pagas de 19 de Julio y Navidad.*—Tendrán derecho a percibir íntegramente estas pagas el personal que haya trabajado durante la totalidad de los meses del primero y segundo semestre, respectivamente.

La paga extraordinaria de julio corresponde al primer semestre, y la de Navidad, al segundo semestre.

El productor que ingrese en meses distintos a enero o julio, percibirá la parte proporcional de la paga correspondiente al semestre de ingreso, en cantidad equivalente a tantas sextas partes como meses del semestre haya trabajado. La irración de mes se considerará mes completo.

Al productor que cese en la Empresa sin completar el semestre se le liquidará la paga extraordinaria correspondiente a dicho semestre, siguiendo idéntica forma de cálculo a la establecida en el párrafo precedente.

Art. 24. *Diets de viaje.*—La Empresa, en norma aparte, establecerá la cuantía de las dietas de viaje, en función de las distintas plazas y categorías profesionales.

A efectos de liquidación de dietas, serán de aplicación las normas de orden interior que dicte la Empresa.

CAPITULO IV

Régimen de trabajo

Art. 25. *Jornada laboral.*—En central se trabajarán cuarenta y una horas semanales en jornada continuada, distribuidas de lunes a viernes, a razón de siete horas diarias, y seis horas, los sábados.

En fábrica se trabajarán cuarenta y cuatro horas semanales, de lunes a viernes, a excepción de los turnos que normalmente se establecen, de lunes a sábado.

Se exceptúan de este régimen los Porteros y Vigilantes, que se regirán por las normas especiales existentes para este personal, y cualquier otro que por disposición legal o naturaleza del trabajo que realiza desarrolle una jornada especial.

En sucursales se trabajarán cuarenta y cuatro horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.

La jornada empezará a contarse a partir de la hora que se fije para la entrada y se dará por terminada a la hora que esté determinada, sin que se admitan interrupciones en el trabajo por ningún motivo que no esté justificado.

Art. 26. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que, siendo trabajadas, excedan de la jornada laboral.

El precio de las horas extraordinarias será, para cada categoría profesional, el que se indica a continuación, y será aplicable a partir del día 20 de marzo de 1978.

Categoría	Valores unitarios		
	Dos primeras	Restantes	Domin-gos y festivos
Técnicos:			
Encargado	254	310	354
Capataz	236	289	343
Auxiliar Laboratorio de 1.ª	191	236	298
Técnico de Organización de 1.ª	254	310	354
Técnico de Organización de 2.ª	236	289	343
Auxiliar Organización	191	236	298
Operador	254	310	354
Empleados:			
Oficial de 1.ª Administrativo	254	310	354
Oficial de 2.ª Administrativo	236	289	343
Auxiliar Administrativo	191	236	298
Telefonista	191	236	298
Delineante	236	289	343
Auxiliar Técnico Oficina	191	236	298
Subalternos:			
Jefe de Almacén	236	289	343
Almacenero	205	248	303
Ayudante Almacenero	195	222	280
Vigilante Jurado	209	256	313
Guarda	203	251	305
Conserje	205	248	303
Ordenanza	195	222	280
Portero	203	251	305
Cobrador	205	248	303

Categoría	Valores unitarios		
	Dos primeras	Restantes	Domin-gos y festivos
Cocinera	196	240	294
Ayudante Cocina	188	229	290
Limpiador	188	229	290
Obreros:			
Oficial 1.ª Oficios Auxiliares	221	271	329
Oficial 2.ª Oficios Auxiliares	216	264	320
Oficial 3.ª Oficios Auxiliares	210	261	313
Profesional de 1.ª	216	264	320
Profesional de 2.ª	210	261	313
Ayudante Especialista de 1.ª	209	256	313
Ayudante Especialista de 2.ª	203	251	305
Peón	188	229	290

Dentro de los límites que señala la Ley de Jornada Máxima Legal se considerará necesaria la prestación de horas extraordinarias en todos aquellos trabajos o momentos que, a juicio de la Dirección de la Empresa, sucursal o factoría lo hagan necesario, considerándose para ello, entre otras causas: los casos de reparaciones urgentes, trabajos perentorios, necesidad de terminación de fabricaciones, atención a clientes y otros de carácter análogo.

Art. 27. *Vacaciones.*—El personal encuadrado en los grupos de técnicos y empleados disfrutarán anualmente de treinta días naturales de vacaciones.

El personal obrero y subalterno disfrutará anualmente de veintiséis días naturales de vacaciones, ampliables en un día por año de servicio a partir del octavo, hasta llegar a un máximo de treinta días naturales.

La fecha prevista para vacaciones deberá ser conocida por los trabajadores con dos meses de antelación como mínimo, al comienzo de las mismas.

Art. 28. *Licencias.*—Con independencia de los permisos retribuidos o no, que la Empresa voluntariamente pueda conceder, el personal tendrá derecho a licencia (ausencia retribuida) en las siguientes circunstancias:

- a) Matrimonio: quince días naturales.
- b) Alumbamiento esposa: cinco días naturales.
- c) Boda de padre, madre, hijos, hermanos o hermanos políticos: un día.
- d) Traslado de domicilio: un día.
- e) Enfermedad grave del cónyuge, hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos: dos días.
- f) Defunción del cónyuge, hijos, padres, padres políticos: cuatro días naturales. Si el familiar fallecido residiera en distinta provincia, se aumentaría en dos días naturales más.
- g) Defunción de abuelos, nietos, hermanos y hermanos políticos: dos días naturales. Si el familiar fallecido residiera en distinta provincia se aumentaría en dos días naturales más.
- h) La presentación a exámenes de sus respectivos estudios.

El total de los días disfrutados en los epígrafes b), c), d), e), f), g) y h) no podrán exceder de diez días naturales al año.

i) El tiempo indispensable para ello en caso de cumplimiento inexcusable de deberes públicos.

j) Los delegados de personal disfrutarán de las necesarias facilidades para realizar sus funciones de carácter sindical, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

k) Igualmente la Empresa podrá dar facilidades para asistir a las prácticas de estudios, deduciendo el tiempo concedido o permitiendo su recuperación en la forma que estime más conveniente, siempre que las prácticas citadas formen parte del examen y contribuyan a una mejor preparación profesional para la gestión encomendada.

En todos estos casos el personal deberá comunicar anticipadamente, en la medida posible, la circunstancia que motive la licencia, justificando adecuadamente la realidad de su causa. El incumplimiento de este requisito dará lugar a que la ausencia se considere, a todos los efectos, como falta injustificada.

Art. 29. *Traslados y cambios de puestos de trabajo.*—Las vacantes que se produzcan dentro de los grupos administrativos, mercantiles y subalternos se pondrán en conocimiento de los restantes empleados del mismo grupo, para que puedan optar a la vacante, tanto si se ha producido en centro de trabajo distinto, así como si ha sido en el mismo centro, pero en distinta sección o departamento.

Para solicitar estas vacantes, habrá de reunir el solicitante las condiciones siguientes:

- Poseer la misma categoría que el de la vacante producida.
- Antigüedad mínima de dos años en la categoría y tres en la Empresa.
- Carecer de notas desfavorables en el expediente.

La Empresa queda facultada para atender o no estas solicitudes, según las necesidades del momento.

Art. 30. *Excedencias.*—Se clasifican en dos tipos distintos: voluntarias y especiales.

Voluntaria es la de libre concesión de la Empresa; para tener derecho a solicitarla el trabajador deberá cumplir los siguientes requisitos:

— Ser trabajador fijo (con contrato indefinido).

— Antigüedad mínima efectiva de dos años al servicio de la Empresa.

— Solicitarla por escrito, a través del jefe inmediato, con una antelación superior a treinta días a la fecha de iniciación de la excedencia indicando el motivo de la petición.

— Si disfrutó anteriormente de este beneficio, haber transcurrido cuatro años desde la finalización de la última excedencia.

La Empresa resolverá la petición en un plazo máximo de treinta días, y procurará hacerlo favorablemente en aquellos casos fundados en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas, teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa.

Si el trabajador no solicitara el reingreso con una antelación mínima de treinta días a la finalización de la excedencia, causará baja en la Empresa.

Cuando lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría. Si no existiese vacante en la categoría propia, y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Si en el periodo de excedencia resultase que el interesado hubiese falseado el motivo por el cual solicitó ésta, cesará automáticamente en la Empresa sin derecho a indemnización alguna.

Especial es aquella de obligatoria concesión por parte de la Empresa, a petición del trabajador, en los casos establecidos por la Ley, entre los que se cuentan:

— Nombramiento para cargo público incompatible con la prestación de servicios a la Empresa.

— Enfermedad, en el lapso en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

— Prestación de servicio militar.

Los tres años siguientes al día del parto, para las productoras que hayan tenido un hijo, y para cuidar a éste. La muerte del hijo pone fin a la excedencia. Y el nacimiento de un nuevo hijo da derecho a una nueva excedencia de tres años, poniendo fin a la que se pudiera venir disfrutando por el hijo anterior.

La Empresa podrá contratar trabajadores interinos para sustituir a los que se encuentren en situación de excedencia especial.

Durante la excedencia, tanto voluntaria como especial, el trabajador no percibirá retribución alguna. La excedencia voluntaria no se computará a efectos de aumento por antigüedad. La excedencia especial, en cambio, se computará a efectos de aumentos por antigüedad.

Art. 31. *Dimisiones.*—Los trabajadores que deseen cesar en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal del grupo técnico: un mes.
- Personal del grupo empleado: un mes.
- Personal del grupo subalterno: quince días.
- Personal del grupo obrero: quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de finiquito el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

CAPITULO V

Premios, faltas y sanciones

Art. 32. *Premios.*—A fin de compensar la conducta, fidelidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulando al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa establecerá los correspondientes premios.

Para el mejor servicio de la justicia social y la consecución de los fines señalados, se procurará, muy especialmente, al ejercer aquella facultad, ponderar debidamente las circunstancias del caso y la situación individual, en forma que ningún acto que lo merezca pueda quedar sin el premio que le corresponda, ni se otorgue a quien no lo haya merecido.

Se señalan como motivos de premio:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espíritu de servicio.
- d) Afán de superación profesional.
- e) Espíritu de fidelidad.

a) Se considerarán actos heroicos los que, con grave riesgo de su vida o integridad personal, realice el productor con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones, defender bienes de la Empresa o con fines análogos.

b) Se estimarán meritorios aquellos cuya realización no exige grave exposición de la vida o integridad, pero si una voluntad manifiestamente extraordinaria, superando los deberes reglamentarios, de evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

c) Consiste el espíritu del servicio en realizar éste de modo no corriente o normal, sino con entrega total de las facultades del trabajador y con el decidido propósito, manifiesto en hechos concretos, de lograr su mayor perfección en favor de la Empresa, subordinando a ello su comodidad o incluso su interés particular, sin que nada ni nadie se lo exija.

d) Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellos productores que, además de cumplir con su trabajo de un modo satisfactorio, se sienten acuciados a mejorar su formación teórica y su experiencia para ser más útiles en su trabajo o para alcanzar categorías superiores.

e) El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la Empresa durante un periodo de veinticinco o cuarenta años sin interrupción alguna ni aun por excedencia, y sin que medie sanción por falta muy grave.

Asimismo se establecen premios por actuaciones concretas, tales como previsión de accidentes de trabajo o ideas y sugerencias para mejorar cualquier sistema de trabajo en la Empresa.

Se establecen los siguientes premios:

— Recompensas en metálico desde 5.000 a 25.000 pesetas, según los casos.

— Aumento de vacaciones hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado, sin merma de sus emolumentos.

— Diplomas honoríficos.

— Cancelación de notas desfavorables en el expediente personal.

Estas recompensas serán concedidas por la Dirección de la Empresa a propuesta del Jefe del Departamento correspondiente.

Art. 33. *Premio al personal del Servicio contra Incendios de Fábrica.*—El personal de fábrica que, perteneciente a este servicio, haya colaborado en el mismo sin notas desfavorables del Jefe del servicio, a fin de año percibirá un premio individual de 7.500 pesetas.

Art. 34. *Dote por matrimonio.*—El personal femenino que cause baja con motivo de contraer matrimonio percibirá una dote equivalente a tantas mensualidades de salario base, plus de Convenio, gratificaciones y antigüedad como años de servicio haya prestado a la Empresa, con un tope máximo de seis mensualidades.

Art. 35. *Gratificación por matrimonio.*—El personal masculino que contraiga matrimonio y el femenino que no perciba la dote por matrimonio del artículo 48 percibirá una gratificación, por una sola vez, de cuantía equivalente a una mensualidad de salario base, antigüedad, plus de Convenio y gratificaciones voluntarias. Para poder tener derecho a esta gratificación deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- a) Llevar más de un año al servicio de la Empresa.
- b) Solicitarlo dentro de los cuarenta días siguientes al matrimonio.
- c) No tener informe desfavorable grave en expediente personal.

Art. 36. *Anticipo a largo plazo.*—La Empresa podrá conceder anticipo a largo plazo y sin interés al personal fijo, con antigüedad de un año como mínimo, que por su comportamiento sea merecedor de ello, para atender a una necesidad apremiante e inaplazable debida a causa grave y con sujeción a las siguientes normas:

- a) No tener ningún anticipo pendiente de cancelación.
- b) Que el anticipo no supere al 50 por 100 de los haberes líquidos anuales del interesado, excepto plus familiar, subsidio familiar y primas.
- c) El plazo máximo para el reintegro será de dieciocho meses.
- d) Las retenciones mensuales para la cancelación de anticipos se harán directamente en el momento de liquidar los haberes. No obstante, caso de omisión por parte del encargado de hacer la retención, el interesado vendrá obligado a ingresar en caja la cantidad que corresponda.

La Empresa puede determinar la obligación del personal de continuar al servicio de la misma hasta que reintegre totalmente el anticipo concedido.

El plazo máximo para el reintegro, fijado en dieciocho meses, podrá ampliarse a veinticuatro meses cuando el solicitante tenga una antigüedad superior a cinco años en la Empresa.

Art. 37. *Premio de natalidad.*—Cada hijo legítimo o natural reconocido nacido a todo productor fijo que presta servicios en la Empresa dará derecho a éste a percibir un único premio de natalidad de un importe de 6.000 pesetas.

Este premio sólo podrá ser percibido por uno de los proge-
nitores, aunque trabajen ambos en la Empresa.

Art. 38. *Enfermedad y accidentes.*—La Empresa, de un modo
graciable, complementará las prestaciones satisfechas por la
Seguridad Social o Mutua Patronal, según proceda, a fin de
que el personal enfermo o accidentado con la baja oficial
perciba un salario efectivo, con arreglo a la siguiente Escala:

Años antigüedad cumplidos	Completar hasta el 100 por 100 de sus prestaciones durante
Desde un año	Cuatro semanas.
Desde cinco años	Nueve semanas.
Desde diez años	Trece semanas.

Esta prestación sólo podrá ser solicitada por el interesado
si lleva más de treinta días de baja, y la Empresa decidirá,
a la vista de las circunstancias que concurren en cada caso.
Si la petición fuera denegada, la Empresa informará al Dele-
gado de personal o al Comité de Empresa, según los casos.

Art. 39. *Gastos funerarios e indemnizaciones por falleci-
miento.*—Con independencia de las indemnizaciones y subsidios
a cargo de la Seguridad Social, la Empresa, en caso de falle-
cimiento de un productor debido a muerte natural o accidente
no indemnizable, vendrá obligada a abonar a su viuda o des-
cendientes menores de dieciocho años o ascendientes sexage-
narios que conviviesen con el fallecido y a sus expensas, el
importe de sesenta días de sueldo base, antigüedad, plus de
Convenio y gratificaciones voluntarias.

Por fallecimiento del cónyuge, hijos solteros y padres que
convivan o no con el productor, la Empresa concederá al tra-
bajador afectado una ayuda de 5.000 pesetas.

Art. 40. *Becas para estudios.*—Se mantiene el sistema de
becas para estudios para los productores fijos de plantilla en
la Empresa o para sus hijos, con sujeción al Reglamento que
la Empresa tiene publicado.

Las cantidades asignadas son las siguientes:

Curso escolar 1977-78: 750.000 pesetas.
Curso escolar 1978-79: 900.000 pesetas.

Igualmente para los trabajadores con hijos minusválidos
físicos o psíquicos la Empresa complementará mensualmente
hasta 5.000 pesetas las percepciones de la Seguridad Social
por este concepto, con la única condición de que el trabajador
perciba tal subsidio en la Seguridad Social y sólo mientras
lo perciba.

Art. 41. *Formación profesional.*—La Empresa procurará, en
beneficio propio y en el de su personal, la formación y perfec-
cionamiento de éste.

Para cumplir dicho deber orientará su actuación en las
siguientes direcciones:

a) Cursos de perfeccionamiento profesional, dirigidos por
Empresas u Organismos dedicados a esta especialidad.

b) Conferencias por personal caracterizado de la propia
Empresa.

c) Proyección de películas o documentales de tipo forma-
tivo.

Art. 42. *Jubilaciones:*

a) Jubilación voluntaria: El personal comprendido entre
sesenta y sesenta y cinco años de edad podrá solicitar la jubi-
lación, siempre y cuando lleve un mínimo de quince años de
servicio en la Empresa.

El productor que se jubile reuniendo las condiciones citadas
percibirá una pensión de la Empresa, que completará los be-
neficios que reglamentariamente le correspondan de la Segu-
ridad Social y Mutualismo Laboral, de forma que sus percepcio-
nes totales en la nueva situación alcancen los siguientes porcen-
tajos, referidos al sueldo base y plus Convenio que perciba
el interesado en el momento de jubilarse:

A los sesenta años de edad, el 75 por 100.
A los sesenta y un años de edad, el 80 por 100.
A los sesenta y dos años de edad, el 85 por 100.
A los sesenta y tres años de edad, el 90 por 100.
A los sesenta y cuatro años de edad, el 95 por 100.

El mínimo de quince años establecido para poder optar por
la jubilación voluntaria antes de los sesenta y cinco años sólo
se tendrá en cuenta para el personal que haya ingresado a partir
del 1 de enero de 1972.

b) Jubilación forzosa: Se establece la jubilación forzosa
a la edad de sesenta y cinco años. El productor que se jubile
percibirá una pensión de la Empresa que completará los be-
neficios que reglamentariamente le correspondan de la Seguridad
Social y Mutualismo Laboral, de forma que sus percepciones
totales en la nueva situación alcancen los siguientes porcenta-
jes; referidos al sueldo base y plus Convenio que perciba el
interesado en el momento de jubilarse.

De quince a veinte años de servicio en la Empresa, el 100
por 100.

De veintiún años hasta veinticinco años de servicio en la
Empresa, el 105 por 100.

De veintiséis años hasta treinta años de servicio en la Em-
presa, el 110 por 100.

De treinta y un años hasta treinta y cinco años de servicio
en la Empresa, el 115 por 100.

De treinta y seis años hasta cuarenta años de servicio en
la Empresa, el 120 por 100.

Art. 43. *Seguro de vida.*—Se establece un seguro voluntario
de vida-accidente para el personal de la Empresa. Para con-
tratar este seguro es necesario que participe como mínimo el
80 por 100 del personal que integra la plantilla de la Empresa.
Caso de que en un determinado momento, durante la vigencia
de este seguro, la participación del personal fuera inferior al
80 por 100 del total de la plantilla, la Empresa se reserva
el derecho de rescindir este seguro.

Los capitales asegurados, en caso de siniestro, se distribuyen
en cinco grupos, en los que quedarán encuadrados todos los
productores, según la categoría profesional referida al mes de
enero de cada año, siendo la participación del personal en la
prima de este seguro la siguiente:

Categoría	Capital asegurado	Cuota produc- tor mes
	Pesetas	Pesetas
Técnico Jefe, Técnico, Peritos, Jefes de primera administrativos y de organi- zación	600.000	180
Jefe de segunda administrativo y de or- ganización, Jefe de promoción, Ayu- dante técnico, Contramaestre y encar- gado	500.000	140
Oficial administrativo y de organización, Capataz, Agente y Promotor de ventas, Jefe de almacén, Colorista, Oficial de primera y segunda obrero, Conductor, Cobrador, Conserje y Vigilante Jurado. Auxiliar administrativo, laboratorio y de organización; Telefonista, Oficial de tercera obrero, Ayudante especialista, Ayudante fabricación, Peón, Almace- nero, Ayudante almacenero, Guarda, Portero, Ordenanza y Oficiales de pri- mera y segunda obreras	400.000	100
Pinche, Aprendiz, Aprendiz, Botones, aspirante Administrativo, laboratorio y organización	300.000	75
.....	200.000	50 (1)

A cada productor asegurado se le entregará un certificado
individual de este seguro con las condiciones generales de
aplicación, puesto que la póliza colectiva será custodiada por
la Empresa, quien la tendrá a disposición del Jurado para
cuantas comprobaciones quieran efectuar los representantes
del personal.

(1) Salvo menor de dieciocho años, en que será a cargo de la
Empresa.

18781

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo
por la que se homologa el Convenio Colectivo de
ámbito interprovincial, para la Empresa de «Trans-
portes Modernos, S. A.» y sus trabajadores.*

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interpro-
vincial, para la Empresa «Transportes Modernos, S. A.» y sus
trabajadores, y

Resultando que con fecha 17 de junio de 1978 tuvo entrada
en esta Dirección General el expediente del mencionado Conve-
nio Colectivo, suscrito por las partes el día 19 de mayo de 1978,
previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deli-
beradora designada al efecto, y al objeto de que se proceda a
la homologación del mismo,

Resultando que en cumplimiento de lo dispuesto en el ar-
tículo 3.º, 2 del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre
homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General
procedió a verificar si dicho acuerdo se ajustaba a los criterios
que para el crecimiento de la masa salarial se establecen en el
artículo primero del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre,

Resultando que en la tramitación del expediente se han ob-
servado las prescripciones legales y reglamentarias,
Considerando que la competencia para conocer del expedien-
te le viene atribuida a esta Dirección General, por el artículo
décimo cuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Con-