

24855 *ORDEN de 14 de septiembre de 1978 por la que quedan homologados los títulos de Maestros de Enseñanza Primaria obtenidos conforme a planes de estudios anteriores a la Ley General de Educación con el de Diplomado en Profesorado de Educación General Básica.*

Ilmo. Sr.: El artículo 102 de la Ley General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa exige como titulación mínima para impartir enseñanza de Educación Preescolar y de Educación General Básica el título de Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico.

Los Maestros de Enseñanza Primaria estatales, integrados en el Cuerpo de Profesores de Educación General Básica, pueden impartir las enseñanzas referidas, aun cuando no posean algunos de los títulos mencionados, por cuanto el Cuerpo al que pertenecen tiene a su cargo aquéllas.

Sin embargo, el Profesorado no estatal que no esté en posesión de los títulos indicados, de no adoptarse una medida conducente a poner fin a esta situación, se verá imposibilitado de impartir la Educación Preescolar y la Educación General Básica.

En su virtud, de conformidad con el dictamen emitido por la Junta Nacional de Universidades, Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Quedan homologados los títulos de Maestros de Enseñanza Primaria obtenidos conforme a planes de estudios anteriores a la Ley General de Educación con el de Diplomado en Profesorado de Educación General Básica.

Segundo.—Para el acceso al segundo ciclo de Educación Universitaria se tendrá en cuenta lo establecido en la Orden ministerial de 31 de julio de 1974 y en la Resolución de la Dirección General de Universidades de 2 de diciembre de 1974.

Tercero.—Se autoriza a la Dirección General de Universidades para que dicte las normas de aplicación que se consideren precisas o convenientes para el desarrollo de la presente disposición.

Lo que comunico a V. I.
Dios guarde a V. I.

Madrid, 14 de septiembre de 1978.

IÑIGO CAVERO

Ilmo. Sr. Director general de Universidades.

MINISTERIO DE TRABAJO

24856 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Los Tres Sietes, S. A.».*

Visto el Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Los Tres Sietes, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 30 de junio de 1978 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al citado Convenio Colectivo, con su texto y documentación complementaria, suscrito por las partes el 24 de mayo de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y al objeto de proceder a la homologación del mismo;

Resultando que, a los efectos de comprobar si tal Convenio se ajustaba a las prescripciones del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo, y como diligencias para mejor proveer se solicitó informe del Gabinete Económico de este Centro Directivo, el cual lo emitió con fecha 24 de agosto de 1978 en el sentido de que, en base a la declaración de la Empresa, los incrementos de la masa salarial truta no superaban los topes establecidos en el citado Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre;

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

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 en el Convenio Colectivo y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que los acuerdos objeto de estas actuaciones se ajustan a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo, como comprobó el Gabinete Económico de este Centro Directivo, en base a la declaración de la Empresa, y que no se observa en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario, por lo que procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Los Tres Sietes, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 24 de mayo de 1978, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo quinto, dos, y en el artículo séptimo del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—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 contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

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

Madrid, 13 de septiembre de 1978.—El Director general José Miguel Prados Terriente.

Representantes sociales y económicos de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «LOS TRES SIETES, S. A.», CON SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Ambito y vigencia

Artículo 1.º *Objetivo*.—El presente Convenio se formaliza con el fin de fomentar el espíritu de justicia social y el sentido de unidad en la producción y comunidad de trabajo, mejorando el nivel de vida de los trabajadores.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—Este Convenio se aplicará exclusivamente a las actividades que desarrolla la Empresa «Los Tres Sietes, S. A.».

Art. 3.º *Ambito personal*.—Las disposiciones de este Convenio afectarán a todo el personal que figura en la plantilla de la Empresa, con excepción del comprendido en el artículo 2.º, c), de la Ley de Relaciones Laborales.

Asimismo afectará igualmente a los trabajadores que ingresen en la Empresa durante el período de su vigencia.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—La duración del Convenio será de un año, a partir del día 1 de enero de 1978, cualquiera que sea la fecha su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», una vez homologado por la autoridad laboral competente, y sus efectos económicos de carácter salarial se retrotraerán al día 1 de enero, a excepción de aquellos conceptos que en el presente Convenio Colectivo tengan establecida fecha distinta.

Art. 5.º *Prórroga, denuncia y preaviso del Convenio*.—De no existir preaviso o denuncia por alguna de las partes, con una antelación de tres meses a su extinción, se considerará prorrogado tácitamente este Convenio por períodos anuales, si bien el conjunto de la masa salarial bruta de 1978 será incrementado en un porcentaje igual al aumento que experimente el índice de precios al consumo para los doce meses del año 1978. Tal incremento se distribuirá de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

La denuncia deberá efectuarse por comunicación escrita a la Dirección General de Trabajo, y el plazo se contará desde la entrada del escrito en dicho Organismo.

Art. 6.º *Revisión*.—El presente Convenio podrá ser revisado, en cuanto a los criterios salariales en él establecidos, cuando concurren los supuestos que para ello establece el artículo 3.º del Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977 sobre Política Salarial y Empleo.

Si al 30 de junio de 1978, el incremento experimentado en los seis meses anteriores superase el 11,5 por 100, se revisará el presente Convenio.

El criterio para la puesta en práctica de la revisión, cuando ésta procediere, será el de aplicar el número de puntos que excedieran del 11,5 por 100, establecido en el mencionado artículo 3.º del Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977, sobre la cantidad total resultante de la suma de los salarios pactados en este Convenio, y su resultante distribuirlo linealmente entre la totalidad de los afectados por el Convenio.

Art. 7.º *Garantías individuales*.—Se respetarán individualmente el total de los ingresos percibidos con anterioridad al Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma de los mismos. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categorías profesionales u otras circunstancias análogas, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alzar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hubieren disfrutado los productores que anteriormente ocupasen los puestos a que sea destinado o promovido.

CAPITULO II

Ingresos, ascensos y ceses

Art. 8.º La admisión del personal es de exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa, siempre que sea solicitada

por el interesado y supere el reconocimiento médico y las pruebas psicotécnicas profesionales adecuadas, si bien se dará preferencia en igualdad de circunstancias a los siguientes casos:

- a) El huérfano del trabajador fallecido en accidente de trabajo.
- b) Los huérfanos de trabajadores.
- c) El hijo del trabajador jubilado.
- d) El hijo de trabajador hasta un 5 por 100 de las nuevas admisiones de personal en cada centro de trabajo.

El personal de nuevo ingreso en la Empresa no podrá estar percibiendo pensión de ninguna clase, salvo las que procedan de incapacidad permanente parcial o total.

Art. 9.º *Vacantes*.—Cuando se produjeran vacantes o fuera necesario crear nuevos puestos de trabajo, se dará preferencia al personal de plantilla, siempre y cuando acredite estar en condiciones de titulación, preparación y capacidad exigidas para el desempeño del puesto a que aspira.

El procedimiento para cubrir estos puestos se regula en los artículos siguientes.

Art. 10. *Participantes*.—Todo trabajador que aspire a progresar, esto es, a ocupar una vacante de superior categoría, habrá de someterse a las pruebas de aptitud que se le exijan con referencia al puesto vacante. En virtud de ello, se establece como único procedimiento de progresión el concurso-oposición, en el que se tendrán en cuenta las aptitudes de cada aspirante. Ello determina la renuncia del personal al turno de ascenso por antigüedad y por parte de la Empresa al turno de ascenso por libre designación. El personal que podrá participar en los concursos será únicamente el siguiente:

Técnicos no titulados

Auxiliar de Laboratorio.
Aspirante de Laboratorio.

Administrativos

Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Auxiliar administrativo.
Aspirante administrativo.

Personal comercial

Vendedor.

Personal subalterno

Portero.
Conserje.
Ordenanza.
Botones.
Limpiadora.
Mozo de Almacén.

Personal obrero

Todos los incluidos en este grupo.

Art. 11. Todos los trabajadores de la Empresa de los incluidos en el artículo anterior que lo soliciten podrán tomar parte en el concurso-oposición, siempre que lleven, como mínimo, un año de antigüedad en la Empresa.

Caso de quedar desierto el concurso, podrá tomar parte en el mismo todo trabajador que haya superado el periodo de prueba.

En el supuesto de que sólo se presentara al concurso-oposición el trabajador o trabajadores que viniesen ocupando la plaza o plazas a cubrir, no será necesario realizar examen si esta ocupación fuese superior a ciento veinte días consecutivos, salvo las excepciones previstas en el artículo 36, 2, de la vigente Ordenanza de Trabajo en las Industrias Químicas. Una vez que se convoque el concurso-oposición, se interrumpirá el plazo antes dicho.

Art. 12. *Publicidad del concurso*.—La Empresa publicará en el tablón de anuncios y comunicará a los representantes de los trabajadores los puestos a cubrir, determinando las características y peculiaridades de los mismos. Se concederá un plazo de una semana para recibir solicitudes y documentación.

En los puestos de nueva creación y vacantes destinadas a no amortizar que surjan, se convocará concurso-oposición en el plazo máximo de quince días.

Art. 13. *Forma de las pruebas*.—Las pruebas podrán ser escritas, orales o prácticas. Serán propuestas y juzgadas por un Tribunal nombrado por la Empresa, del que formará parte un miembro designado por los representantes de los trabajadores.

El resultado de los exámenes y la decisión de la Empresa serán comunicados con carácter previo a los representantes de los trabajadores. Una vez cumplido este trámite, la Empresa publicará los resultados en el tablón de anuncios.

Artículo 14. *Concurso desierto*.—En el caso de que el concurso convocado se declare desierto, se recurrirá a la contratación del personal procedente del exterior de la Empresa, sin que por ésta haya de observarse cuanto sobre concurso-oposición se establece en los artículos noveno a trece, ambos inclusive, de este Convenio.

Art. 15. *Periodo de prueba en el nuevo puesto*.—Aquellos trabajadores que sean designados para ocupar un puesto de tra-

bajo, como consecuencia de un concurso-oposición de los regulados en los artículos precedentes, tendrá que superar un periodo de prueba igual al establecido para su categoría en el artículo 17 de la vigente Ley de Relaciones Laborales, a fin de demostrar que se adapta al nuevo puesto de trabajo a ocupar. Si el resultado de esta prueba fuere negativo deberá volver a su antiguo puesto.

Las remuneraciones durante el periodo de prueba serán las del puesto a cubrir de forma transitoria y sin que suponga obligación futura para la Empresa en el caso de que resultare negativa la prueba y hubiere de volver a ocupar el puesto que tenía antes del concurso.

El periodo de prueba será de trabajo efectivo.

El trabajador, en el mismo tiempo, podrá libremente renunciar al puesto ascendido.

El mismo Tribunal que juzga las pruebas de aptitud se pronunciará sobre la superación por parte del trabajador del periodo de prueba.

Art. 16. *Excepción al concurso-oposición*.—Si por necesidad de la Empresa o por circunstancias personales del trabajador, éste tuviera que dejar la tarea hasta ese momento encomendada y se diese una vacante o se crease nuevo puesto de trabajo y éste fuese de categoría igual o inferior a la que en la anterior tarea existía, este trabajador tendrá preferencia en ocupar la vacante. Este cambio exigirá acuerdo expreso entre la Empresa y trabajador.

Art. 17. Desde la convocatoria del concurso hasta la publicación de su resultado, no podrá transcurrir un plazo superior a un mes.

Art. 18. *Preaviso por cese*.—Todo productor que tenga intención de cesar en la Empresa deberá notificarlo a la Dirección de la misma observando los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal grupo de Técnicos, dos meses.
- b) Personal del grupo de Empleados, un mes.
- c) Personal del grupo de Subalternos y Obreros, ocho días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso, en cada caso, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de medio día por cada día de retraso en el aviso.

Si por la causa que fuere no resultase posible el descuento a que alude el párrafo anterior, por no existir, al producirse el cese, saldo a favor del trabajador para cubrir, en la proporción señalada en el párrafo anterior, la totalidad del plazo señalado para el preaviso, el descuento operará sobre las cantidades que dicho trabajador tuviera pendientes de cobro por gratificaciones extraordinarias de cualquier clase, incluso por beneficios. En tal caso, el descuento se efectuará detrayendo de aquellos conceptos tantas unidades de medio día de salario cuantos sean los días de retraso en el preaviso.

Art. 19. *Formalización del preaviso*.—Al preavisar su cese con la antelación especificada en el artículo anterior, todo productor vendrá obligado a rellenar y suscribir, por duplicado, el correspondiente impreso que para tal fin tendrá confeccionado la Empresa, y en él hará constar de su puño y letra las siguientes circunstancias: nombre y apellidos, fecha en que curse el preaviso, fecha en que ha de tener lugar el cese y firma.

Un ejemplar de este impreso será devuelto al productor, debidamente fechado y firmado por la Empresa, como acuse de recibo. La negativa al cumplimiento de tal formalidad, o su inobservancia, quedarán asimiladas a todos los efectos a la falta absoluta de preaviso.

CAPITULO III

Categorías profesionales

Art. 20. A tenor de lo establecido en el artículo tercero de este Convenio, las categorías profesionales a que el mismo se refiere son las siguientes:

Grupo I. *Técnicos titulados*.

Director Técnico.
Técnico.
Perito o Ingeniero Técnico.
Ayudante Técnico Sanitario.

Grupo II. *Técnicos no titulados*

Contramaestre.
Encargado A.
Encargado.
Capataz A.
Capataz.
Auxiliar de Laboratorio.
Aspirante de Laboratorio.

Grupo III. *Administrativos*

Jefe de primera.
Jefe de segunda.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Auxiliar administrativo.
Aspirante administrativo.

Grupo VI. *Personal comercial*

Jefe de Ventas A.
Jefe de Ventas B.
Jefe de Ventas C.
Promotor.
Vendedor.

Grupo V. *Personal subalterno*

Almacenero.
Portero.
Conserje.
Cobrador.
Ordenanza.
Botones.
Limpiadora.
Mozo de Almacén.

Grupo VI. *Personal obrero*

6.1. Profesional de oficios auxiliares.

Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Oficial de tercera.
Aprendiz.

6.2. Profesionales de la industria.

Profesional de primera.
Profesional de segunda.
Ayudante especialista.
Peón.
Pinche.

6.3. Profesionales de actividades complementarias.

Encargado.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Aprendiz.

Las definiciones de cada una de las anteriores categorías son las que constituyen el anexo I de este Convenio.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 21. *Sistema retributivo.*—Las retribuciones a percibir por cada trabajador afectado por este Convenio estarán compuestas de los siguientes conceptos:

- 1.º Salario base.—
- 2.º Complementos personales:

- Antigüedad.
- Plus Convenio.
- Gratificación.

3.º Incentivos: Integrarán este concepto las primas de fábrica, reparto, distribución, administración y comisiones comerciales.

4.º Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

- Pagas extraordinarias.
- Participación en beneficios.

5.º Complementos de puestos de trabajo:

- Horas extraordinarias.
- Gratificación de puestos de trabajo.
- Plus de nocturnidad.

6.º Otros complementos:

- Plus Real Decreto-ley 43/1977 (P. R. D-1. 43/1977).
- R. I. coste de vida.

Art. 22. *Salario base.*—El salario base de cada categoría profesional afectada por este Convenio será el que como tal se señala en la tabla del anexo II.

Art. 23. *Complementos personales.*

Antigüedad: Se calculará sobre el salario mínimo interprofesional, a excepción de aquéllos cuyo salario base lo superasen, en cuyo caso se calculará sobre el salario base, aplicando los porcentajes señalados en el artículo 88 de la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas de 24 de julio de 1974.

Plus Convenio: Se establece un plus, que se denominará plus Convenio, cuya cuantía, para cada categoría profesional, se especifica en el apartado correspondiente del anexo II de este Convenio, correspondiendo las cantidades establecidas por tal concepto, para el personal obrero, a veinticinco días por mes, que es el número de días laborables de una mensualidad, que convencionalmente se fija a estos efectos. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado y a ritmo normal, es decir, el que corresponde al valor 72 por 100 en la escala de productividad habitualmente desarrollada en la Empresa.

Si en el transcurso de una semana el trabajador incurriera en una falta injustificada de asistencia al trabajo perderá el derecho a la percepción del plus Convenio, en la cuantía correspondiente a la totalidad de la semana en que se produjo la falta. Ello, naturalmente, se entiende, sin perjuicio de la sanción que, en su caso, corresponda por tal falta.

Gratificación: Es la cantidad que la Empresa, con plena libertad, puede establecer, en la forma que considere oportuna y para aquellos productores que fueren acreedores a la misma, a juicio de la Empresa. Tales gratificaciones serán absorbibles con cualquier mejora económica que se establezca por disposiciones obligatorias o nuevos pactos colectivos.

Art. 24. *Incentivos.*—Se define el incentivo como un complemento de cantidad y calidad, cuyo objetivo es retribuir al rendimiento de trabajo. Se mantendrá el sistema actual de incentivos, extendiéndolo a la totalidad de la plantilla de la Empresa, a partir del 1 de junio de 1978.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo se mantendrán contactos periódicos entre los representantes de los trabajadores y sus asesores y la Dirección de la Empresa, con objeto de estudiar otros posibles sistemas de incentivos sustitutivos del vigente.

Asimismo, los representantes de los trabajadores participarán en el control de los cronometrajes.

Art. 25. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

A) Pagas extraordinarias: Las gratificaciones reglamentarias de Navidad y 18 de julio o, en su caso, la que venga a sustituir a esta última, se fijan, para todas las categorías profesionales, en treinta días de salario base y antigüedad, en su caso, más veinticinco días de plus Convenio correspondiente, más treinta días del plus R. D-1. 43/1977, más treinta días de revisión índice coste de vida, sumándole al resultado de todas estas cantidades treinta días de las gratificaciones personales y de puesto de trabajo, si las hubiere.

B) Participación en beneficios: En concepto de participación en beneficios, la Empresa abonará a todos los productores el importe de quince días de salario base, más antigüedad, más quince días del P. R. D-1. 43/1977, pactado en este Convenio, más doce días y medio de plus Convenio. El abono de esta paga se efectuará antes del 31 de octubre de 1978.

Art. 26. *Complementos de puesto de trabajo.*

A) Horas extraordinarias: El valor de la hora extraordinaria, para el periodo de vigencia de este Convenio, no sufrirá ningún tipo de incremento, teniendo el mismo precio que el que tenía en 31 de diciembre de 1977.

Dentro de los límites que señala la Ley, se estimará necesaria la prestación de horas extraordinarias en aquellos trabajos o momentos que, a juicio de la Dirección de la Empresa, lo considere necesario, estimándose, para ello, entre otras causas, los casos de preparación o reparaciones urgentes, trabajos circunstanciales o perentorios que sea necesario realizar para evitar daños o perjuicios inminentes, trabajos preparatorios para la puesta en marcha de elementos o unidades de trabajo, necesidad de terminación de operaciones, atención a clientes y otras de carácter análogo.

En el supuesto de que hubieren de emplearse horas fuera de la jornada normal para la realización de los trabajos a que se refiere el párrafo anterior, tal hecho se comunicará, «a posteriori», a los representantes de los trabajadores, salvo que se pudiese hacer con anterioridad.

B) Plus de nocturnidad: Se establece como jornada nocturna el periodo de hora comprendido entre las veintitrés y las siete.

El plus se percibirá exclusivamente cuando el operario preste sus servicios en turno de noche.

El valor del plus de nocturnidad, para el periodo de vigencia de este Convenio, no sufrirá ningún tipo de incremento, teniendo el mismo precio que el de 31 de marzo de 1978.

Art. 27. *Complemento por trabajos de turnos en domingos y festivos.*—Cuando por las necesidades de la Empresa tuvieren que realizarse trabajos en los días a que este artículo se refiere, se abonarán a los productores que se ocupen en ellos los complementos que en cada caso se fijan por la legislación vigente para tales conceptos. A estos efectos, se consideran como festivos aquellos días incluidos como tales en el calendario laboral establecido por disposiciones oficiales.

Art. 28. *Gratificación de puesto de trabajo.*—La Empresa, además de las remuneraciones que corresponden a cada productor por su categoría laboral, podrá remunerar a éstos con un complemento de puesto de trabajo, dependiente de la función que desempeñe dentro de la organización de la Empresa.

Tales gratificaciones sólo serán devengadas mientras el productor permanezca desarrollando las funciones que motivaran dicha gratificación.

Art. 29. *Otros complementos.*

A) Revisión índice coste de vida: En este concepto quedarán integradas aquellas cantidades que venían percibiendo los productores como consecuencia de las revisiones del coste de vida, que tuvieron efectividad por aplicación del Convenio anterior. Los conceptos a que se refiere el párrafo anterior son

los que figuran en nómina bajo los conceptos «R. I. coste de vida» y «Revisión salarial».

B) Plus Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977: Integra este concepto la cantidad lineal que, teniendo en cuenta lo dispuesto en dicho Real Decreto-ley, ha sido fijada para todas las categorías profesionales como consecuencia de lo pactado en este Convenio, y que son las que figuran en el anexo II. Este plus figurará en nómina bajo las siglas PRDL 43/77.

Este aumento lineal se pagará proporcionalmente a la duración de la jornada establecida en el artículo 39.

Art. 30. *Suipidos.*

A) Dietas: Se percibirá en concepto de dieta la cantidad de 325 pesetas por media dieta y 900 pesetas diarias por dieta completa. Cualquier cantidad que exceda de la establecida por estos conceptos será de cuenta exclusiva del trabajador.

Debido al carácter extrasalarial de la dieta, ésta no tendrá efectos retroactivos y, por tanto, su entrada en vigor se entiende, a todos los efectos, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

B) Kilometraje: El personal que realice desplazamientos utilizando vehículos propios percibirá la cantidad de 5,75 pesetas por kilómetro recorrido, siempre y cuando dicho desplazamiento sea por motivos de trabajo.

CAPITULO V

Mejoras sociales

Art. 31. *Dote por matrimonio.*—Los trabajadores que al contraer matrimonio deseen cesar en la Empresa, percibirán de ésta, en concepto de dote por matrimonio, una cantidad equivalente a tantas mensualidades de sueldo base, más antigüedad y plus Convenio, como años de servicio hayan prestado en la misma, sin que la cantidad total pueda exceder del importe de seis mensualidades.

Art. 32. *Póliza de Seguro de Vida.*—La Empresa viene obligada a contraer póliza de Seguro de Vida colectivo que cubra a todos los productores fijos en la Empresa, una vez superado el período de prueba. El capital asegurado a cada trabajador será, como mínimo, el correspondiente al 50 por 100 de su salario real anual.

Art. 33. *Ayuda a subnormales.*—En el caso de padres con hijos subnormales, la Empresa abonará a los centros especializados a los que aquéllos se encuentren acogidos el importe de media mensualidad del costo de tales centros, con el tope máximo de 5.000 pesetas. A estos efectos, será absolutamente indispensable que la subnormalidad haya sido reconocida por el Instituto Nacional de Previsión.

Art. 34. *Préstamos.*—La Empresa concederá préstamos a sus productores en cantidad de 50.000 pesetas por persona y año, como máximo, debiendo devolverse la cantidad percibida por este concepto en el plazo máximo de dos años, y sin que la misma devengue interés de ninguna clase.

A este fin, la Empresa constituirá un fondo por cantidad máxima de dos millones de pesetas, de la que irá deduciendo las cantidades ya concedidas para préstamos, o aumentando, en su caso, con las que se fueren devolviendo por los prestatarios. La designación de los beneficiarios del fondo correrá a cargo de los representantes de los trabajadores, a través del organismo establecido por ellos a tal fin.

Una vez designado el beneficiario del préstamo en la forma establecida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores cursarán las peticiones a la Dirección de la Empresa, a través del Departamento de Personal, con la antelación suficiente para que puedan ser previstas las cantidades solicitadas dentro del programa de control y tesorería de la Empresa.

El documento de préstamo será siempre formalizado por la Empresa.

Art. 35. *Premio de vinculación.*—Aquellos productores que lleven en la Empresa una antigüedad de veinticinco años percibirán, una vez cumplidos los mismos, en concepto de premio de vinculación y constancia, la cantidad de 25.000 pesetas, por una sola vez.

Art. 36. *Prendas de trabajo.*—La Empresa proveerá, con carácter obligatorio, a su personal, de las siguientes prendas de trabajo:

Técnico, personal de Laboratorio y Administrativos: Dos batas al año.

Almaceneros y Administrativos de Almacén: Una bata y un pantalón, que suministrará la Empresa con carácter uniforme al año.

Personal de Transportes: Dos uniformes y dos pares de botas o zapatos adecuados a la función, por año.

Personal obrero y de fabricación: Dos monos o buzos al año y dos pares de botas al año.

Todo el personal incluido en este artículo vendrá obligado a utilizar las respectivas prendas que para cada uno de ellos se determinan durante las horas de trabajo.

La conservación y limpieza de las prendas de trabajo corresponde a sus usuarios, aunque la propiedad de las mismas sea, en todo momento, de la Empresa; por cuyo motivo, para su

reposición, ésta podrá exigir la entrega de la prenda anteriormente usada.

Las modificaciones en los tipos de prendas de trabajo que hubieren de llevarse a cabo por adaptación de las características de cada Sección se decidirán por la Empresa, una vez consultados sobre el particular los representantes de los trabajadores. Para ello se atenderá, fundamentalmente, a criterios de funcionalidad, economía y uniformidad.

Art. 37. *Indemnización complementaria por accidente.*—En los casos de baja por accidente de trabajo del productor, y con la sola excepción del denominado «accidente in itinere», la Empresa completará, a su cargo, la indemnización económica que corresponda a los trabajadores afectados, a fin de cubrir la diferencia entre lo que se les otorga por imperativo legal y lo que venían disfrutando en el momento del accidente, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas ya concedidas o que en el futuro pudieran otorgarse. Este suplemento indemnizatorio será abonado durante los mismos plazos y en las mismas condiciones en que la Seguridad Social concede las suyas.

Art. 38. *Jubilación.*—Todo productor que se jubile al cumplir los sesenta años de edad o los cuarenta de trabajo, al amparo de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del texto articulado de la Ley de Seguridad Social, tendrá derecho a que la Empresa le complete la pensión resultante hasta que alcance el 100 por 100 de la que le hubiere correspondido de tener sesenta y cinco años, no modificándose la cantidad que perciba con las mejoras de pensiones que se establezcan por la Seguridad Social.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo y horario

Art. 39. *Jornada de trabajo.*—Con carácter general, la jornada de trabajo efectivo será de cuarenta y cuatro horas semanales.

Esta cifra deberá incrementarse con el tiempo diario de recuperación acordado con los productores conforme a lo previsto en el artículo 44.

Se mantienen los diversos horarios de trabajo, esto es, jornada continuada, jornada partida, en un turno, dos turnos y tres turnos, según las necesidades de la Empresa y siempre en el marco de lo dispuesto en materia de horarios por la Autoridad Laboral.

Cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada se establecerá un período de descanso de, al menos, quince minutos. Dicho período se retribuirá como de trabajo.

Art. 40. *Horario.*—El horario de trabajo de los distintos centros y secciones de esta Empresa será el que para cada uno de ellos se determina en el anexo III.

Art. 41. *Puntualidad.*—Para todos los supuestos establecidos en los artículos precedentes, y sin excepción alguna, se entenderá por hora de entrada al trabajo la de estancia del trabajador en su puesto de trabajo y, en relación con tal horario, se computarán los retrasos correspondientes.

El control de puntualidad y entrada, así como el de salida, se efectuará, por consiguiente, en los respectivos puestos de trabajo.

Los retrasos en la entrada serán, por consiguiente, los de incorporación a la tarea productiva, y para la salida, en los casos de cambios de turno, se atenderá a la sustitución del personal saliente por el entrante. Si el entrante no llegara a su hora, el saliente permanecerá obligatoriamente en su puesto de trabajo hasta quince minutos más, salvo que el Encargado le autorice a salir antes.

CAPITULO VII

Permisos, licencias y excedencias

Art. 42. *Vacaciones.*—Se establecen para cada grupo del personal las que a continuación se indican:

A) Personal técnico y empleado: Treinta días naturales.

B) Restante personal: Veintinueve días naturales, más un día por año de servicio, desde el tercero de su ingreso, hasta alcanzar treinta días naturales.

El disfrute de estas vacaciones, sólo para este año de 1978, se hará con arreglo al cuadro anexo número IV y a las condiciones estipuladas en el mismo.

Art. 43. Para el cómputo de días de vacaciones se seguirá el siguiente régimen:

A) Cuando se trató del disfrute de los días laborables mínimos ininterrumpidos, a que se refiere el cuadro anexo de vacaciones, el día de comienzo de la vacación será el mismo día laborable en que dé principio su disfrute y el día de terminación el anterior a la incorporación del trabajador.

B) El resto de días de vacaciones, hasta completar los que en cada caso correspondan, se considerarán días naturales, tal como establece la Ordenanza.

En consecuencia, sumados los días a que se refieren los dos párrafos anteriores, el total de vacaciones no excederá del nú-

mero de días naturales que le corresponda al trabajador, conforme a lo establecido en los apartados A) y B) del artículo 42.

El cuadro de distribución y disfrute de vacaciones se establecerá por centros de trabajo.

Dada la fecha de la firma de este Convenio, se pacta que el cuadro de distribución de vacaciones para el año 1978 no necesitará el período de exposición de dos meses en los tablones de anuncios, sino que comenzará a partir del 1 de junio.

Art. 44. *Calendario laboral y recuperación.*—La Empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, a la vista del calendario laboral de fiestas editado por el Gobierno, confeccionará anualmente un calendario laboral de orden interno, en donde se reflejarán los días no laborables, sean por disposición general o por mutuo convenio. De acuerdo con el mismo y al amparo de la normativa vigente, la Dirección establecerá los períodos de recuperación para todo el personal que a lo largo del año debe corresponderse con el número de horas a recuperar, quedando éstas saldadas a fin de año con el cumplimiento del repetido calendario interno, y sin que, por tal motivo, pueda ninguna de las partes reclamarse vacación ni cantidad alguna.

Art. 45. El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a percibir el salario base más los complementos personales (P. R. D-1, 43/1977, R. I. coste de vida y gratificación de puesto de trabajo), por las causas que a continuación se detallan:

1.ª Quince días naturales, en caso de matrimonio. El aviso deberá hacerlo, como mínimo, con quince días de antelación a la fecha en que aquél se celebre.

2.ª Dos días laborables, por alumbramiento de esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de enfermedad de aquella, acreditada por el correspondiente justificante médico.

3.ª Dos días laborables, ampliables por dos días más sin retribución, si el trabajador lo solicitase, en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.

4.ª Dos días naturales, en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres. Para intervención quirúrgica, un día natural; en todo caso, la duración de este permiso no deberá exceder de dos días naturales. La gravedad deberá constar como tal en el correspondiente justificante médico.

5.ª Un día natural, que será precisamente el de celebración de la ceremonia, en caso de matrimonio de hijos o hermanos. El aviso, en este caso, deberá hacerse, al menos, con quince días de antelación.

Art. 46. En caso de faltar al trabajo como consecuencia de citaciones cursadas por Organismos oficiales, cuya asistencia sea obligatoria para el trabajador, éste podrá ausentarse del centro de trabajo, previa exhibición a su inmediato superior de dicha citación. En caso de no recibir la convocatoria, deberá exhibir el justificante «a posteriori».

El tiempo de falta al trabajo será el imprescindible para el cumplimiento de la diligencia de que se trate, incluido el correspondiente desplazamiento hasta el centro oficial de quien dimane la citación.

El trabajador vendrá obligado a recabar del Organismo que le haya citado un justificante expresivo de la hora en que ha terminado de evacuar la diligencia que motivó la citación.

Art. 47. En caso de solicitud de permiso por motivos distintos de los especificados en los artículos anteriores o previstos en la legislación vigente, los mismos, caso de serles concedidos, llevarán inherentes la falta de retribución del trabajador por todo el tiempo que dure la ausencia, si bien, se concede a éste la posibilidad de recuperar el tiempo no trabajado.

Se consideran incluidas en este artículo todas las ausencias que, aun contando con el permiso de la Empresa, vayan encaminadas a defender asuntos particulares de cualquier índole del trabajador, y entre ellas, especialmente, aquéllas que se causaren con motivo de cualquiera de los trámites y diligencias o actuaciones necesarias para la consecución del carnet de conducir.

Art. 48. El trabajador con una antigüedad en la Empresa de, al menos, dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un período mínimo de un año y máximo de cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. La petición de excedencia deberá ser solicitada por el trabajador con derecho a ella con una antelación mínima de un mes, si se trata de personal administrativo, técnico o cualificado, y de quince días cuando se trate de personal no cualificado.

Las peticiones serán resueltas por la Dirección de la Empresa en el plazo máximo de quince días, contados desde su petición, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y las causas alegadas en la solicitud.

El reingreso deberá solicitarse con tres meses, como mínimo, de antelación a la fecha de terminación de la excedencia; si así no se hiciere, el trabajador causará baja definitivamente en la Empresa.

En todo caso, el reingreso estará condicionado a que haya vacantes en la categoría profesional del productor. Si no existiere vacante en dicha categoría y si 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 solicitar prórroga de excedencia.

Art. 49. *Cobro de cuotas sindicales.*—Las cuotas sindicales

serán descontadas en nómina a todo trabajador que lo hubiese autorizado por escrito, siempre que las mismas sean una cantidad fija por trabajador y Central Sindical.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que dispone la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas de 24 de julio de 1974, disposiciones complementarias y demás de general aplicación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—El incentivo previsto en el artículo 24 se ampliará a los trabajadores sin incentivo o con incentivo inferior al alcanzable de 2.500 pesetas actualmente, en una cantidad de incentivo suficiente para que a rendimiento del 90 por 100 alcancen 2.500 pesetas mensuales.

Segunda.—No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado.

Tercera.—A los trabajadores que, dado su puesto de trabajo, necesiten conducir (en especial Conductores y Vendedores), en caso de retirada de su carnet de conducir, la Empresa no suspenderá la relación laboral, sino que le asegurará su permanencia en la misma, aunque pueden ser cambiados de puesto de trabajo y lugar de residencia. Mientras dure su cambio de puesto de trabajo su salario será el del puesto de trabajo que desempeñe.

La anterior garantía no podrá sobrepasar los cuatro meses de duración, a pesar de que el productor tenga retirado el carnet por más tiempo; durante la retirada del carnet, en cuanto excediere de los cuatro meses, la relación laboral quedará en suspenso.

Cuarta.—Se reconoce como órgano representativo y unitario de todos los trabajadores de cada centro de trabajo a su Delegado de Personal o su Comité elegido en las elecciones sindicales de 1978.

ANEXO I

Categorías profesionales

Personal técnico

Técnicos titulados: Son aquéllos a quienes, para el cumplimiento de su función, se exige poseer título profesional, expedido por centro docente mantenido oficialmente por el Estado Español, o por centros reconocidos por el mismo, siempre y cuando realicen funciones propias de su carrera y sean retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesional afectada.

Director Técnico: Corresponde al mismo la dirección de los Servicios de toda la explotación o fábrica.

Técnico: Es quien, en posesión de título académico superior, desempeña en la Empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación. Se incluirá en esta categoría a los Delegados Técnicos, que son los que, en posesión de titulación académica superior, realizan funciones de propaganda técnica a las órdenes inmediatas de la Dirección de la Empresa en una zona geográfica limitada.

Perito o Ingeniero Técnico: Es quien, en posesión de título académico secundario, realiza funciones para las que aquél le faculta, a las órdenes inmediatas de: Director, Subdirector, Técnico Jefe y Técnico.

Ayudante Técnico Sanitario: Es quien, en posesión de título oficial correspondiente, presta de forma habitual los servicios de su profesión.

Grupo I. *Técnicos no titulados*

Contramaestre: Es quien, con conocimientos técnicos y capacidad acreditada, a las órdenes inmediatas del Técnico titulado, Jefe de Sección, si lo hubiese, tiene mando directo sobre mandos intermedios y personal manual de la misma, siendo su misión la vigilancia e inspección de las distintas fases de la fabricación, respondiendo de la disciplina del personal, de la distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, conservación de las instalaciones, y proporciona datos sobre producción y rendimientos.

Encargado A: Es el que, con mando directo sobre Encargados, Capataces y Oficiales, está a las órdenes inmediatas del Técnico, secundando a éste en el trabajo y servicios a él encomendados.

Encargado: Es quien, con mando directo sobre Capataces y Oficiales, está a las órdenes inmediatas del Técnico o del Contramaestre, si lo hubiere, secundando a éste en el trabajo y servicios a él encomendados y sustituyéndole en sus ausencias.

Capataz A: Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los Capataces y de los Oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato, y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

Capataz: Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los Oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato, y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

Auxiliar de Laboratorio: 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.

Aspirante de Laboratorio: Es el menor de dieciocho años que trabaja en labores sencillas para capacitarse en técnicas de análisis de laboratorio.

Grupo II. Administrativos

Jefe de primera: Es quien, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directiva de una o más Secciones, estando encargado de imprimirles unidad. Tendrán esta categoría los Inspectores administrativos.

Jefe de segunda: Es quien, provisto o no de poderes limitados, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a la Sección o Dependencia que tenga a su cargo, así como de distribuir el trabajo entre el personal que de él dependa.

Oficial de primera: Es quien, con un servicio determinado a su cargo, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Jefe, desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor, Corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidación y cálculo de la nómina de salarios, sueldos u operaciones análogas; taquímeconógrafo en idioma extranjero.

Oficial de segunda.—Es quien, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, organiza archivos o ficheros, taquímeconógrafo en idioma nacional; asimismo realiza correspondencia sin iniciativa y otras funciones similares.

Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas. En esta categoría se integran las Telefonistas y Mecanógrafos de ambos sexos.

Aspirante: Es quien, con edad comprendida entre los catorce y dieciocho años, trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de oficina administrativa.

Grupo III. Personal comercial

Jefe de Ventas A: Son aquéllos que están responsabilizados de programar, organizar, ejecutar y controlar el plan de ventas en sentido general.

Jefe de Ventas B: Son aquéllos que, dependientes de los Jefes de Ventas A, están responsabilizados de ejecutar y controlar el plan de ventas en un gran sector.

Jefe de Ventas C: Son aquéllos que, dependientes de los Jefes de Ventas B, están responsabilizados de ejecutar y controlar el plan de ventas en un sector más reducido.

Promotor: Es el empleado que, dependiendo del Jefe de Ventas, si lo hubiere, o de la Dirección, en otro caso, lleva a cabo visitas, comprobaciones, estadísticas, estudios, proyectos y demás actuaciones que se le encomienden en orden al funcionamiento de la organización de las ventas de la Empresa, sobre los diversos aspectos de la promoción comercial, publicidad y servicios de pedidos.

Vendedor: Es el empleado que, al servicio exclusivo de la Empresa, a cuya plantilla pertenece, ofrece las mercancías, toma nota de los pedidos, informa de los mismos, transmite los encargos que recibe, cobra aquellas facturas que se le indica, rindiendo cuenta de su gestión ante sus superiores y debiendo permanecer en las oficinas de la Empresa realizando trabajos relacionados con las ventas, cuando las circunstancias así lo aconsejen.

Grupo IV. Personal subalterno

Almacenero: Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuir las en el almacén, cumplimentando los procedimientos administrativos que conllevan dichas funciones.

Conserje: Es quien, al frente de los Ordenanzas, Porteros, Botones o Recadistas y Empleados de limpieza, cuida de la distribución del trabajo, del ornato y policía de las distintas dependencias.

Portero: Es quien, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a las fábricas o locales industriales, realizando funciones de custodia y vigilancia.

Cobrador: Es el mayor de edad que, con iniciativa y responsabilidad restringida, y por orden de la Empresa, realiza cobros, ingresos y pagos o transporta moneda, talones u otros documentos con contravalor monetario o auxilia a los Cajeros en operaciones elementales o puramente mecánicas.

Ordenanza: Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consista en hacer recados, copias a prensa de documentos, realizar encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus Jefes.

Botones o Recadero: Son los mayores de catorce años y menores de dieciocho encargados de labores de reparto dentro o fuera del local al que están adscritos.

Empleadas de limpieza: Son las que se ocupan del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de la Empresa.

Mozo de Almacén: Es el mayor de dieciocho años que tiene a su cargo labores mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías, así como a la carga y descarga de vehículos de transporte.

Grupo V. Personal obrero

5.1. Profesionales de oficios auxiliares.

Comprende esta categoría a los trabajadores que, después de su aprendizaje, realizan trabajos de un oficio auxiliar de la industria química. Estos profesionales de oficios auxiliares se definen como sigue:

Oficial de primera: Es quien, poseyendo uno de los oficios clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que, no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Tendrán esta categoría los Conductores de camiones, tractores, coches de turismo o máquinas móviles que requieran o no hallarse en posesión del permiso de conducción; por lo que en esta categoría quedan incluidos los Gruistas.

Oficial de segunda: Integra esta categoría quien, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Oficial de tercera: Es quien, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un Oficial de segunda.

Aprendiz: Las funciones peculiares características de la relación de estos trabajadores con las Empresas se definen en el capítulo V de esta Ordenanza.

5.2. Profesionales de la industria:

Son los que, con un período de práctica y un alto grado de conocimiento y perfección, tienen a su cargo los aparatos, elementos mecánicos, transporte mecánico dentro del recinto de la factoría, maquinaria directamente productiva o auxiliar de la industria química, cuidando de su buena marcha, engrase y conservación.

Este subgrupo lo integran las siguientes categorías:

Profesional de primera: Es quien, con un alto grado de perfección, ejecuta alguna de las tareas definidas en el número 2.

Profesional de segunda: Integra esta categoría quien, sin llegar a la perfección exigida para los Profesionales de primera, ejecuta las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

Ayudante especialista: Es quien ayuda a la realización de las tareas encomendadas a los Profesionales de primera y segunda, estando preparado para suplir a éstos últimos en caso de ausencia.

Peón: Es el mayor de dieciocho años encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico.

Pinche: Es el trabajador, hombre o mujer, mayor de catorce años y menor de dieciocho, que realiza funciones de características análogas a las que se fijan para los Peones, compatibles con las exigencias de su edad.

5.3. Profesionales de actividades complementarias:

Encargado: Es quien, al frente de un grupo de oficiales, vigila y cuida el trabajo, la asistencia y disciplina de los mismos.

Oficial de primera: Actividades complementarias.—Quedarán incluidos dentro de esta categoría profesional aquellos productores que ocupen alguno de los puestos que, a título enunciativo, aunque no limitativo, se indican a continuación, siempre y cuando el ejercicio de su actividad laboral no les requiera esfuerzo físico continuado, ni se les exijan las tareas conexas de entretenimiento y conservación de las máquinas a su cargo. Dichos puestos son los siguientes:

- Máquina ordenadora.
- Máquina taponadora.
- Máquina etiquetadora.
- Máquina encajadora o empaquetadora.
- Máquina paletizadora.
- Máquina impresora, serigráfica automática.
- Máquina extrusora.
- Máquina extrusora-sopladora.
- Máquina granceadora.
- Máquina mezcladora.
- Máquina lavadora.
- Máquina llenadora.

Si en el desempeño de la actividad laboral se exigiese a los productores que ocupan los anteriormente indicados puestos de trabajo, esfuerzo físico continuado a las tareas conexas de entretenimiento y conservación de las máquinas indicadas, el productor quedará asimilado, a los exclusivos efectos de clasificación profesional retributiva, a la categoría de Ayudante especialista profesional de industria.

Oficial de segunda: Es quien tras el aprendizaje correspondiente de dos años no ha alcanzado todavía los conocimientos

prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida al Oficial de primera. O bien que se dedique, con o sin máquina, a las operaciones que entre otras se citan:

- Repasar y controlar la producción.
- Servir la impresora serigráfica manual.
- Empaquetar y envasar la producción.
- Limpieza de laboratorio.

— Alimentación manual de líneas (envasado, serigrafiado, empaquetado, etc.).

Y en general otras operaciones elementales similares.

Aprendices: Son aquellos productores ligados a la Empresa por un contrato especial, en virtud del cual ésta, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, se obliga a enseñarle un oficio.

ANEXO II

Categorías	Diario			Mensual				Total mes
	Sueldo base	Plus Convenio	R. I. coste de vida	Sueldo base	Plus Convenio	R. I. coste de vida	PRDL 43/77	
Grupo I. Técnicos								
Técnico	—	—	—	21.000	10.000	7.576	4.655	43.231
Director Técnico	—	—	—	14.000	9.000	5.300	4.655	32.955
Perito	—	—	—	12.000	8.000	4.900	4.655	29.555
A. T. S.	—	—	—	10.350	1.000	4.570	4.655	20.575
Grupo II. Técnicos no titulados								
Contraamaestre	—	—	—	12.510	5.575	6.525	4.655	29.265
Encargado A	—	—	—	12.510	5.125	6.363	4.655	28.653
Encargado	—	—	—	12.510	4.650	6.191	4.655	28.006
Capataz A	—	—	—	12.510	4.650	6.191	4.655	28.006
Capataz	—	—	—	12.510	3.625	5.822	4.655	26.612
Auxiliar Laboratorio	—	—	—	12.510	1.775	5.188	4.655	24.128
Aspirante Laboratorio	—	—	—	6.360	3.900	4.552	4.655	19.467
Grupo III. Administrativos								
Jefe primera	—	—	—	14.190	5.800	7.140	4.655	31.585
Jefe segunda	—	—	—	14.190	3.275	6.296	4.655	28.416
Oficial primera	—	—	—	11.640	4.725	5.904	4.655	26.924
Oficial segunda	—	—	—	11.640	4.275	5.742	4.655	26.312
Auxiliar administrativo	—	—	—	10.650	3.050	5.240	4.655	23.595
Aspirante administrativo	—	—	—	6.360	3.900	4.552	4.655	19.467
Grupo IV. Comerciales								
Jefe Ventas A	—	—	—	14.190	5.800	7.140	4.655	31.585
Jefe Ventas B	—	—	—	14.190	3.275	6.296	4.655	28.416
Jefe Ventas C	—	—	—	14.190	2.175	5.904	4.655	26.924
Promotor	—	—	—	11.640	4.275	5.742	4.655	26.312
Vendedor	—	—	—	11.640	1.000	4.828	4.655	22.123
Grupo V. Subalternos								
Almacenero	355	180	—	10.650	4.500	5.530	4.655	25.335
Portero	355	153	—	10.650	3.825	5.395	4.655	24.525
Conserje	355	180	—	10.650	4.500	5.530	4.655	25.335
Cobrador	355	122	—	10.650	3.050	5.240	4.655	23.595
Ordenanza	355	180	—	10.650	4.500	5.530	4.655	25.335
Botones	212	158	—	6.360	3.900	4.552	4.655	19.467
Limpiadora	385	78	—	10.950	1.900	5.070	4.655	22.575
Mozo de Almacén	385	78	—	10.950	1.900	5.070	4.655	22.575
Grupo IV. Personal obrero								
Oficios auxiliares:								
Oficial primera POA	395	180	—	11.850	4.500	5.899	4.655	26.904
Oficial segunda POA	380	180	—	11.400	4.500	5.736	4.655	26.291
Oficial tercera POA	365	177	—	10.950	4.425	5.575	4.655	25.605
Aprendiz	212	158	—	6.360	3.900	4.552	4.655	19.467
Profesionales industria:								
Profesional primera	380	167	—	11.400	4.175	5.620	4.655	25.850
Profesional segunda	365	168	—	10.950	4.200	5.530	4.655	25.335
Ayudante Especialista	360	147	—	10.800	3.675	5.395	4.655	24.523
Peón	355	145	—	10.650	3.625	5.355	4.655	24.285
Pinche	212	158	—	6.360	3.900	4.552	4.655	19.467
Profes. activ. complem.:								
Encargado PAC	395	106	—	11.850	2.650	5.400	4.655	24.555
Oficial primera PAC	380	92	—	11.400	2.300	5.240	4.655	23.595
Oficial segunda PAC	365	78	—	10.950	1.900	5.070	4.655	22.575
Aprendiz	212	158	—	6.360	3.900	4.552	4.655	19.467

NOTA.—La presente tabla salarial no incluye los siguientes conceptos retributivos:

1. Gratificación personal.
2. Gratificación de puesto de trabajo.
3. Incentivos o primas.

ANEXO III

Horario Camas

Envasado:

De 8 a 13 y de 14 a 17, de lunes a viernes.
Los sábados de 8 a 12.

Soplado e inyección:

De lunes a viernes de 7 a 15
15 a 23
23 a 7
Sábados de 7 a 11
11 a 15
15 a 19

Serigrafía:

De lunes a viernes de 7 a 15 y de 15 a 23.
Sábados de 7 a 11
11 a 15

Mantenimiento:

Lo mismo que serigrafía.

Fabricación de lejías y detergentes:

Lo mismo que serigrafía, pudiéndose ampliar a un tercer turno.

Almacén:

Lo mismo que serigrafía.

Laboratorio:

De lunes a viernes de 8 a 13 y de 15 a 18.
Sábados de 8 a 12.

Matrickería:

De lunes a viernes de 8 a 13 y de 14 a 17.
Sábados de 8 a 12.

Porteros:

Trabajarán cuarenta y cuatro horas, cubriéndose la jornada con un correturnos.

Taller de transportes:

Regirá el mismo horario que el laboratorio.

Sección de limpieza de máquinas:

La jornada en esta sección será de cuarenta y cuatro horas semanales, en régimen de un solo turno, que se desarrollará de 15 a 23 horas. Los sábados de 11 a 15.

Administración:

Se adjunta lo pactado en este departamento (Camas y Arjona).

Comercial

Ventas:

De lunes a viernes de 8,30 a 13,30 y de 16 a 19 horas.
Sábados de 9 a 13 horas.

Reparto:

De lunes a viernes de 8 a 13,30 y de 16 a 18,30 horas.
Sábados de 8 a 12.

Fábricas y delegaciones

La jornada será de cuarenta y cuatro horas. Los horarios serán los actuales.

ANEXO IV

Cuadro de vacaciones

Personal administrativo:

Veinte días continuos de junio a septiembre.
Diez días a convenir.
Excepto centros de trabajo con un solo administrativo, que serán quince días continuos de junio a septiembre y quince días a convenir.

Personal de ventas:

Quince días continuos de junio a septiembre.
Cinco días continuos en Navidad.
Diez días a convenir.

Personal de fábrica de Camas.

Dieciocho días continuos de junio a septiembre.
Cinco días continuos en Navidad.
Resto a convenir. Caso de tener menos de veintitrés días se restarán del periodo de vacaciones de verano.

Resto del personal:

Quince días continuos de junio a septiembre.
Cinco días en Navidad.
Resto de días a convenir.

Como condiciones para cumplir el cuadro anterior se establecen las que siguen:

- Flexibilidad para cambiar al personal de puesto de trabajo sin necesidad de los trámites legales.
- Mantenimiento del nivel de absentismo.
- A petición del trabajador se podrá cambiar el periodo del disfrute de los mínimos establecidos para los meses de junio a septiembre.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

24857

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Fuerzas Hidroeléctricas del Segre, S. A.», con domicilio en Barcelona, Vía Layetana, 45, 5.ª, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número del expediente: Sección 3.ª AS/ce-26.219/77.

Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido aéreo.

Origen de la línea: Línea a 25 KV. Cabrera a Vilafranca, de FECSA.

Final de la misma: Nuevo P. I. 979. «Can Xandri II».

Término municipal a que afecta: Castellví de Rosanes.

Tensión de servicio: 25 KV.

Longitud: 277 metros de tendido aéreo.

Conductor: Cobre y aluminio-acero; 50 metros de 25 y 227 de 46,25.

Material de apoyos: Metálicos.

Estación transformadora: Uno de 50 KVA; 25/0,380-0,220 KV.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2817 y 2819/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2819/1966.

Barcelona, 22 de junio de 1978.—El Delegado provincial accidental.—3.474-D.

24858

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», con domicilio en Barcelona, plaza de Cataluña, 2, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número del expediente: Sección 3.ª MS/ce-20.376/75.

Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido aéreo.

Origen de la línea: Apoyo número 58 de la línea E. R. «Tordera Blanés-SAFA».

Final de la misma: Apoyo número 6 de la línea a E. T. «Costure».

Término municipal a que afecta: Tordera.

Tensión de servicio: 25 KV.

Longitud en kilómetros: 0,270 de tendido aéreo.

Conductor: Aluminio-acero; 27,87 y 54,59 milímetros cuadrados de sección.

Material de apoyos: Madera, hierro y hormigón.