

Conductores de cisternas y camiones de recogida de Villabragima

Prolongación de jornada 6.000 pts. mes brutas.
Por Km. se seguirá igual sistema que en regional.

Conductores de plaza

Prolongación jornada 6.000 pts. mes brutas.
Incentivos por Km. 2.500 pts. mes brutas.
Por in sin Mozo en ruta completa 360 pts. día brutas.
Por salidas de la tarde, a los Conductores de plaza y Peones de reparto, se les abonará, por día en que se realicen éstas 500 pts. día brutas.
Por ruta de Sierra 6.000 pts. mes brutas.
Por ruta Aránjuez 6.000 pts. mes brutas.

A los Conductores de plaza y los de cisternas se les abonará la cantidad de 700 pesetas brutas día, en concepto de prima por los festivos que trabajen, independiente de las 244 pesetas que les corresponden por trabajar en festivo.

La prima de 6.000 pesetas de prolongación de jornada únicamente se deducirá la parte proporcional en caso de falta injustificada.

Sistema de incentivos Inspectores Departamento Comercial

El sistema de incentivos para Jefes de Ventas, Inspectores y Promotores es un sistema basado en el volumen de ventas y directamente proporcional al número de puntos de la categoría del individuo.

Tales puntos fueron en su día adjudicados en orden a sus categorías, quedando de la siguiente manera ordenados:

	Puntos
Jefe Ventas plaza	18.197
Jefe Ventas regional	13.427
Inspectores regional	11.927
Supervisor Ventas Madrid	11.777
Inspectores Madrid	8.277
Promotores Madrid	7.040

Así, el volumen de pesetas-incentivo a pagar a cada individuo es el resultado de multiplicar los puntos por las pesetas-punto obtenidas para cada mes.

A la cantidad de puntos de cada individuo puede aplicarse bien un coeficiente eficacia o bien un coeficiente reductor, con el fin de valorar positiva o negativamente su eficacia y resultados.

28853 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa «Comercial Balay, S. A.».*

Visto el Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa «Comercial Balay, S. A.», y

Resultando que con fecha 4 de abril de 1978 tiene entrada en este Ministerio el texto del expresado Convenio, remitido por los representantes de las partes en la Comisión Deliberadora y suscrito el 30 de marzo del mismo año;

Resultando que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo primero, apartado primero, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, por tratarse de Empresa comprendida en dicho apartado, esta Dirección General suspendió el plazo de homologación, elevando el Convenio, con informe al respecto, a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, que ha prestado su conformidad en la reunión de dicho Organismo del día 28 de octubre último;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en Convenio Colectivo en orden a su homologación, así como disponer su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de conformidad con lo que dispone el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que el Convenio mencionado se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en la Ley y Orden anteriormente indicadas; en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos ha dado su conformidad al mismo, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, se estima procedente su homologación;

Visos los citados preceptos y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primera.—Homologar el Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa «Comercial Balay, S. A.», suscrito por la Comisión Deliberadora el día 30 de marzo de 1978, con la advertencia expresa de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en los artículos quinto-dos y séptimo del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

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

Tercero.—Notificar esta resolución a las representaciones de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

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

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO INTERPROVINCIAL DE «BALAY, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que «Comercial Balay, S. A.», tiene establecidos o pueda establecer en el futuro en todo el territorio nacional.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Este Convenio afectará a todo el personal de la plantilla de la Empresa, sea cual sea su categoría profesional, excluyéndose únicamente las personas a que se refieren los artículos 2.º y 3.º J de la Ley de Relaciones Laborales, que se regirán, en su caso, por las normas especiales que les sean de aplicación.

Art. 3.º *Vigencia.*—Con independencia de la fecha de aprobación por la autoridad laboral, el presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1978 y se extinguirá el 31 de diciembre de 1978.

Art. 4.º *Prórroga y denuncia.*—Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, se entenderá prorrogado de año en año, salvo que con anterioridad a los tres meses de su expiración o la de cualquiera de sus prórrogas se solicitase por cualquiera de las partes su revisión o rescisión.

En caso de solicitarse la revisión, la misma se regirá y tramitará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

CAPITULO II

Absorción, garantías e indivisibilidad

Art. 5.º *Unidad del Convenio.*—Las condiciones pactadas forman de un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Art. 6.º *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente regirían por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

En el orden económico, y para la aplicación del Convenio, a cada caso concreto se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Art. 7.º *Absorción.*—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, totalmente consideradas en conjunto anual y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el total nivel de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Art. 8.º *Condiciones «ad personam».*—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 9.º *Integridad.*—El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

Por consiguiente, cualquier alteración que se pretendiera introducir en el Convenio por cualquiera de las partes o de los Organismos oficiales dará lugar a la revisión total del Convenio, a fin de reconsiderarlo íntegramente y mantener el equilibrio de su contenido obligatorio.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 10. *Sistema de trabajo.*—La Dirección podrá establecer los sistemas de organización, automatización, racionalización, mecanización y modernización convenientes a sus necesidades y adoptar nuevos métodos de trabajo, valorar las tareas de los productores y establecer los puestos horarios y turnos de trabajo.

Los trabajadores, a través de sus órganos de representación colectiva, dentro del ámbito de competencia de éstos, participarán con la Dirección de la Empresa en la organización del trabajo. A estos efectos, la Dirección comunicará con sesenta días de antelación a la fecha prevista de implantación aquellos proyectos que supongan cambios sustanciales en la organización y afecten a la totalidad de la plantilla de la Empresa o de un área funcional. Los representantes de los trabajadores estudiarán el proyecto y emitirán su informe con treinta días de antelación a la fecha de implantación prevista, con objeto de que la Dirección lo estudie previamente a dicha implantación.

Ningún trabajador podrá ser trasladado de su puesto o centro de trabajo sin su consentimiento, salvo ineludible exigencia del cambio, debidamente razonado por la Dirección al interesado y a los representantes de los trabajadores. El razonamiento de la necesidad del cambio no supone renuncia para el trabajador afectado a los derechos que en estos supuestos le reconocen las leyes vigentes.

Art. 11. *Contratos de trabajo*.—Ningún contrato, superado el período de prueba, podrá ser rescindido por la Empresa sin previa comunicación a los representantes de los trabajadores. Esta comunicación deberá ser hecha con quince días de antelación a la fecha de posible rescisión para que los representantes de los trabajadores emitan su informe, que deberá ser unido al expediente y estudiado conjuntamente con la Dirección antes de que ésta decida.

Art. 12. *Clasificación profesional*.—Es función de la Dirección designar la categoría profesional que corresponda a cada puesto de trabajo, lo que hará con la participación de los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta las condiciones peculiares de cada uno de ellos.

En el presente Convenio se recogen aquellas categorías profesionales que, figurando o no expresamente reflejadas en la Ordenanza Laboral de Comercio, se incluyan atendiendo a las necesidades de la organización del trabajo de la Empresa.

Respecto a las categorías que figuran expresamente recogidas en este Convenio, habrá que atenerse en cuanto a su definición al texto del mismo, siendo válido para las demás la definición dada por la Ordenanza Laboral de Comercio.

A efectos de la asimilación de las categorías recogidas en el Convenio con los grupos de clasificación de la Ordenanza, aquellas se relacionan de la siguiente manera:

Grupo de personal administrativo.—Contable, Oficial primero administrativo, Oficial segundo administrativo, Auxiliar administrativo, Aspirantes, Analista-Programador, Operador-Preparador, Monitor de Perforación y Perforista.

Grupo de personal de servicio y actividades auxiliares.—Coordinador, Reparador de primera, Reparador de segunda, Reparador de tercera, Aprendiz, Dibujante de primera, Dibujante de segunda, Jefe de Almacén, Almacenero de primera, Almacenero de segunda, Mozo especialista, Mozo, Conductor de primera, Conductor de segunda y Telefonista.

Grupo de personal subalterno.—Vigilante y Ordenanza.

Como anexo 1 al presente Convenio figura la definición de las categorías anteriormente relacionadas, así como la del Jefe administrativo y el Jefe de Sección administrativa, que contienen diferencia respecto a la señalada en la Ordenanza.

Con relación a las definiciones de categorías actualmente establecidas en el anexo 1 del Convenio, se procederá a una revisión sistemática en el plazo de tres meses, a partir de la fecha de homologación del presente Convenio. Dicha revisión la hará la Dirección con la participación de los representantes de los trabajadores.

En el supuesto de existencia de una reclamación de clasificación profesional, la Dirección, antes de resolverla, requerirá el informe de los representantes de los trabajadores.

CAPITULO IV

Ingresos, pruebas y ascensos

Art. 13. *Ingresos*.—Los ingresos del exterior se realizarán como norma general en las categorías inferiores de cada grupo profesional, salvo aquellas vacantes que se produzcan en puestos de mando o para cuyo ejercicio se exija una singular confianza y responsabilidad que serán cubiertas directamente por la Dirección de la Empresa, bien con personas de la plantilla o bien con personas del exterior. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, se reconoce el derecho preferente a ocupar plazas en la categoría de ingreso como trabajadores fijos en favor de quienes hubiesen desempeñado funciones de empleado complementario, eventual o interino.

Las vacantes en los puestos de Ordenanza y Vigilantes, atendidas sus especialidades características, serán asimismo cubiertas directamente por la Dirección de la Empresa, procurando ésta reservar las mismas para aquellas de las plantillas cuya capacidad en el trabajo haya disminuido por accidente, enfermedad u otras causas, sin perjuicio de tener en cuenta las disposiciones legales que establezcan condiciones especiales para la cobertura de vacantes de Vigilante.

Los representantes de los trabajadores conocerán los resultados de las pruebas profesionales de ingreso para cubrir plaza o vacante que previamente hubiera supuesto concurso o concurso-oposición interno, sin cobertura de las mismas, siendo preceptiva su visa para garantizar antes de la nueva contrata-

ción, que las pruebas profesionales han sido análogas y los resultados mejores.

Art. 14. *Pruebas*.—Los ingresos del personal se realizarán a prueba, fijándose ésta en la siguiente duración:

Personal técnico y titulado y Delegados de ventas: Seis meses.

Mozos y Mozos especialistas: Quince días.

Resto del personal: Dos meses.

Durante el transcurso del período de prueba cualquiera de las partes podrá solicitar la rescisión de la relación laboral, sin necesidad de preaviso y sin que pueda exigirse ningún tipo de indemnización por la mencionada rescisión.

Art. 15. *Ascensos*.—Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa, salvo aquellas que correspondan a puestos para los que anteriormente se ha indicado el derecho de la Dirección a ser cubiertos directamente por ésta, se cubrirán mediante concurso-oposición. Los concursos-oposición se regirán por el Reglamento que figura como anexo II a este Convenio, el cual deberá aplicarse conjuntamente por la Dirección y los representantes de los trabajadores para ajustarlo a las necesidades reales de la Empresa.

Todo trabajador que en caso de necesidad, y a requerimiento escrito de un mando, desarrolle trabajos de categoría superior, siempre que los mismos le ocupen como mínimo el 50 por 100 de su jornada laboral, empezará a percibir el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto y salario cuando desaparezca la razón que motivó el cambio. En caso de que el cambio sea superior a cuatro meses ininterrumpidos, consolidará el sueldo, debiendo proveerse la vacante por el procedimiento establecido. Se exceptúan de dicha consolidación los supuestos de sustitución por: Excedencia, servicio militar, enfermedad, maternidad, permiso u ocupación de cargo sindical u oficial.

CAPITULO V

Prima de reparadores

Art. 16. *Prima rendimiento mínimo*.

16.1. *Trabajos a domicilio*.—Se medirán en función del número de avisos terminados por día laboral, entendiéndose por aviso terminado aquel que deja el aparato en condiciones de venta o/y funcionamiento correcto.

En consecuencia, no se estiman como tales los que resultan pendientes por las circunstancias que fueren.

Se mantienen las tres zonas, A, B, C, de distinto grado de dificultad, con arreglo a lo siguiente:

Zona A. Se aplica el conjunto de trabajos de mayor facilidad, según datos históricos de los tres últimos años.

Normalmente corresponde a zonas de trabajo con mayor densidad de parque, más facilidades de desplazamiento, mayor porcentaje de aparatos convencionales e índices similares.

Zona B. Se aplica al conjunto de trabajos considerados normales, según datos históricos de los tres últimos años. Habitualmente corresponde a zonas con parque mixto de aparatos convencionales y automáticos, densidad de parque promedio y zonas de trabajo accesibles sin especiales dificultades.

Esta calificación de zona B no podrá aplicarse cuando el número de avisos terminados exceda, en un mes, de 225, siendo entonces de aplicación la calificación de zona A.

Zona C. Se aplica al conjunto de trabajos considerados de mayor dificultad, según datos históricos de los tres últimos años.

Por regla general, se incluye en este tipo de trabajos los realizados en zonas con elevado porcentaje de aparatos automáticos, poca dotación de parque y rutas de desplazamiento complejas e índices de naturaleza similar.

Esta calificación de zona C no podrá aplicarse cuando el número de avisos terminados exceda de 195 al mes, siendo entonces de aplicación la calificación B.

Zona mixta. Sobre cada zona se calculará su exceso, pagándose de la siguiente manera:

Primero, el exceso de la zona C.

Segundo, el exceso de la zona B a partir del número de avisos siguiente al que terminó la zona C.

Tercero, el exceso de la zona A, a partir del número de avisos siguiente al que terminó la zona B.

Cuando en un mismo domicilio se realice un trabajo sobre más de un aparato, el equivalente en número de avisos terminados se calculará por el mismo monto que suponga el tiempo trabajado en ese mismo domicilio. Sobre el tiempo promedio en cada Delegación.

Este promedio de tiempo trabajado en los domicilios de nuestros usuarios se estudiará por cada Delegación, debiendo quedar comprendido entre treinta y cuarenta y cinco minutos.

Compensación económica. A los efectos de las zonas citadas se considera rendimiento mínimo la ejecución por día laboral:

Zonas	Número avisos terminados
A	9
B	8
C	7

- En cualquier caso se liquidarán 2.113 pesetas fijas, a las que se añadirán 2.835 pesetas una vez conseguido este rendimiento mínimo en cómputo mensual (avisos por día y días laborables mes). Incluso en el mes de vacaciones, si se hubiera alcanzado en los tres meses anteriores.

16.2. Trabajos en taller.—Los Reparadores que ejerzan su actividad en los talleres de «Balay, S. A.», percibirán en concepto de prima asegurada las siguientes cantidades, en función de su categoría:

	Pesetas mes
Reparador de primera	6.560
Reparador de segunda	5.707
Reparador de tercera	4.686
Cualquier categoría en periodo de prueba	4.686

Art. 17. Prima por actividad, trabajos especiales y calidad de reparación.

17.1. Prima por actividad.—Sobre lo considerado rendimiento mínimo en las zonas A, B, C, y su compensación económica mensual citada, hay establecido un baremo de mayor número de avisos terminados al mes y su valor económico.

Para mayor claridad se reflejan para cada zona de dificultad, el distinto valor económico en los años 1977 (en este año utilizado) y de 1978, que supone un 15 por 100 de incremento.

En consecuencia, partiendo del sistema en vigor, se establecerá una tabla en cuya primera columna se agruparán avisos terminados en bloques de cinco en cinco, hasta máximo de sesenta y cinco.

En otras tres columnas se reflejarán las zonas A, B y C, y en cada una de ellas los correspondientes valores, en pesetas, para los años 1977 y 1978.

17.2. Trabajos especiales y calidad de reparación:

Trabajos especiales.—Son los que se mencionan seguidamente. Cada uno de estos trabajos contará a efectos del cómputo de avisos terminados con la equivalencia indicada en la tabla:

Un solo reparador	Avisos terminados
Cambio cuba serie 500, bio-flot e I. L.	3
Cambio escudo tambor serie 500 e I. L.	1,5
Cambio escudo estrella pasante	1,5
Cambio escudo tambor serie bio-flot	2,5
Cambio tapa cuba serie bio-flot	2
Cambio MBD LV con fregadero serie antigua	1,5
Cambio MBT LV con fregadero serie antigua	2
Cambio MBT LV serie nueva	2
Cambio eje y/o filtro LV, 600	2
Cambio encimera vitrocerámica	3
Cambio grupo CF-6 y CF-68	3
Cambio grupo resto gama frigoríficos	2
Cambio motor secadora 8201	2,5
Cambio tambor serie bio-flot	2,5
Cambio tambor serie 500 e I. L.	1,5
Cambio programador según informe técnico 431 en V-fregadero (LV-624, V-6204 y V-6214)	2
Cambio armario en V-fregadero (LV-624, V-6204 y V-6214)	2
Cambio cuerpo automáticas todas las gamas	3,5
Visitas a domicilio con equipo de carga portátil ...	3

En los casos en que estos avisos se tengan que realizar por dos personas, al Reparador a domicilio le acompañará en primera instancia un Mecánico de taller, si lo hubiere, y a falta de éste otro Reparador a domicilio.

A efectos de cómputo de avisos, en el primer caso al Reparador a domicilio se le contará con los valores indicados en la tabla. En el segundo supuesto se les contará a los dos a efectos de avisos terminados.

Esta equivalencia también es de aplicación al número de avisos terminados de rendimiento mínimo en las zonas A, B y C (artículo 16).

Calidad en la reparación.—Todo lo expuesto en los artículos séptimo, 16 y 17 descansa sobre la base de una calidad estándar en los avisos terminados, que se denominará coeficiente 1.

Cuando el número de reclamaciones exceda para un Reparador a lo largo del mes del 1,5 por 100 sobre el total de los que terminó se aplicará el coeficiente valor 0,75.

Este coeficiente de calidad afectará como multiplicador al número de avisos terminados en el mes.

Entendemos por reclamación aquel aviso que en el plazo de los treinta días siguientes al último realizado en el mismo domicilio exija una nueva visita por causas imputables al Reparador.

Este coeficiente no afecta a las 2.113 pesetas que forman parte de la prima de rendimiento mínimo.

Art. 18. Prima de gestión.—Esta prima afectará exclusivamente a los Reparadores a domicilio, teniendo como objeto estimular a los mismos en el cumplimiento de algunas actividades propias de sus funciones. A título de ejemplo podemos citar: el cobro de las tarifas de asistencia técnica, liquidaciones en caja, avisos terminados en primera visita y otros análogos, utilizándose la fórmula hasta aquí en vigor (que contempla porcentaje de avisos acabados en primera visita, porcentaje de avisos en garantía, porcentaje de avisos fuera de garantía, y porcentaje de cobros totales), con arreglo al baremo siguiente, que recoge los índices de gestión y su valoración económica:

Coficiente gestión	Pesetas	Coficiente gestión	Pesetas
2,60	473	3,32	1,877
2,64	511	3,36	2,030
2,68	549	3,40	2,197
2,72	588	3,44	2,375
2,76	638	3,48	2,567
2,80	690	3,52	2,770
2,84	741	3,56	2,988
2,88	804	3,60	3,230
2,92	868	3,64	3,486
2,96	945	3,68	3,767
3,00	1.021	3,72	4,060
3,04	1.098	3,76	4,392
3,08	1.187	3,80	4,736
3,12	1.277	3,84	5,120
3,16	1.379	3,88	5,528
3,20	1.494	3,92	5,975
3,20	1.609	3,96	6,448
3,28	1.737	4,00	6,959

CAPITULO VI

Retribución

Art. 19. Liquidación de haberes.—El pago de los sueldos se efectuará mediante transferencia bancaria, de modo que todo el personal perciba sus haberes el último día laborable de cada mes. A estos efectos, todo el personal de cada localidad abrirá una cuenta corriente o cartilla de ahorros en cualquiera de las sucursales de la Entidad bancaria o de crédito que se determine en cada localidad.

Art. 20. Composición del salario Convenio.—Los salarios fijados en este Convenio quedan distribuidos en la tabla I, en la que se incluye en salario base de Convenio, la tabla II, que contiene el «Complemento fijo de asistencia», conceptuado como complemento salarial de calidad, y la tabla III como «Complemento de Convenio 1978».

Las cantidades de remuneración señaladas en este Convenio en las tablas antes mencionadas se entenderán mínimas para cada una de las categorías que se especifican.

Todos los abonos que hayan de calcularse sobre las remuneraciones del Convenio lo serán siempre sobre la tabla I, salvo que expresamente se indique lo contrario.

El contenido de la tabla III, «Complemento de Convenio 1978», así como el «Plus de Comida» establecido en el artículo 32, al finalizar el año y para 1979 se descompondrán en dos partes: el 75 por 100 de ambos conceptos que pasará a integrarse en la tabla I y el 25 por 100 restante que pasará a aumentar el resto de los conceptos. Esto supone que el «Plus de Comida» establecido en el artículo 32 sólo tiene vigencia para 1978.

Art. 21. Gratificaciones extraordinarias.—Se establecen dos pagas extraordinarias (18 de Julio y Navidad) de treinta días de salario base Convenio de la tabla I, más antigüedad, cada una. Estas pagas se abonarán en cómputo semestral, prorrateándose en función del tiempo de permanencia en la Empresa.

Art. 22. Antigüedad.—En concepto de antigüedad se abonará mensualmente el uno coma veinticinco por ciento (1,25 por 100) del salario base del Convenio en la tabla I, por año de servicio cumplido, empezando su abono el primer día del semestre natural siguiente a la fecha del cumplimiento de cada año de servicio.

Art. 23. Paga de beneficios.—Por este concepto se abonará una mensualidad de todos aquellos conceptos retributivos que tengan carácter fijo, excluyéndose el complemento

personal y prorrateándose su pago en los doce meses naturales del año.

Art. 24. *Diets*.—Si por necesidades del servicio algún productor hubiera de desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su residencia y lugar en que normalmente efectúa su trabajo, la Empresa le abonará los gastos de locomoción, de acuerdo con la norma interna actualmente vigente y las correspondientes diets, estableciéndose éstas para 1978 en los siguientes valores:

	Pesetas
Desayuno	70
Comida	550
Cena	400
Hotel	480
Total	1.500

La anterior dieta tiene el carácter de mínima, estando establecido el resto de los valores para las distintas categorías en la norma interna que desarrolla este concepto. Esta dieta se abonará siempre y cuando con el incremento no se incumplan las limitaciones del Real Decreto-ley 43/1977.

Art. 25. *Dote por matrimonio*.—Las productoras que causen baja voluntaria en la fecha de contraer matrimonio tendrán derecho a una dote equivalente a una mensualidad de todos los conceptos salariales de carácter fijo, sin que el número de mensualidades a percibir pueda exceder de nueve.

También tendrán derecho a la percepción de esta dote aquellas productoras que causen baja voluntaria después de su matrimonio, siempre que la misma se produzca dentro de los nueve meses posteriores al matrimonio. En este caso la dote a percibir será del 75 por 100 de la cuantía que le hubiera correspondido de causar baja en la misma fecha del matrimonio.

Art. 26. *Incapacidad laboral transitoria*.—En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente la Empresa completa las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social desde el primer día de baja hasta el importe íntegro de sus retribuciones con un límite de dieciocho meses.

Art. 27. *Vacaciones*.—Se mantienen para todo el personal de la plantilla en treinta días naturales. La distribución de las mismas se hará por la Dirección de la Empresa en función de las necesidades del servicio, armonizándose con los problemas personales de los afectados, procurándose que comiencen el lunes y se disfruten en el mes de agosto. Si por necesidades del trabajo hubiera que cambiar el turno de vacaciones de algún trabajador, éstas necesariamente se fijarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. En aquellas zonas en que por su influencia turística dificulte la aplicación de estos criterios, se establecerán turnos de vacaciones para el personal del SAT que en ningún caso corresponderán a períodos fuera de los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive.

Si no dificulta la organización interna del trabajo y justificada la necesidad, los trabajadores podrán trasladar en parte o en su totalidad el turno de vacaciones a otro mes.

En la supuesta fijación de vacaciones en período distinto al general, para dar preferencia se atenderá al criterio de antigüedad, salvo pacto de los afectados.

El cuadro de vacaciones deberá estar terminado antes de los treinta días siguientes a la fecha en que se concreten los calendarios y horarios anuales.

Art. 28. *Revisiones salariales*.—Se estará a lo dispuesto en esta materia en el Real Decreto-ley 43/1977.

Art. 29. *Complementos personales*.—Las cantidades que según el artículo 8.º se respetan a título «ad personam» figurarán en la nómina como complemento personal, con la denominación de «Retribución individual», abonándose en los doce meses naturales del año.

Art. 30. *Retribuciones brutas*.—Todos los conceptos salariales que figuran en el presente Convenio tienen la consideración de retribuciones brutas, y sobre ellas se efectuarán las correspondientes deducciones por Seguridad Social, Impuesto de Rendimiento de Trabajo Personal y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.

Art. 31. *Plus de comida*.—Se establece un «Plus de comida» de 4.440 pesetas brutas mes, que serán percibidas por toda la plantilla de la Empresa y que se abonará en doce mensualidades, cobrándose con la nómina de cada uno de los doce meses naturales del año. El «Plus de comida» se percibirá íntegro mensualmente, aun en el supuesto de que el productor se encuentre de baja por enfermedad o accidente.

CAPITULO VII

Mejoras sociales

Art. 32. *Seguro colectivo de vida*.—Con efectos a partir del 1 de enero de 1978 se elevan los capitales asegurados a 500.000 pesetas en caso de muerte natural y a 2.000.000 en caso de muerte por accidente o incapacidad permanente.

Art. 33. *Ayuda a viudas de productores*.—En caso de fallecimiento de un productor, la Empresa procurará ofrecer a su viuda un trabajo que se ajuste a sus condiciones de aptitud laboral, con arreglo a las necesidades de la Empresa.

Art. 34. *Regalos por matrimonio*.—Los productores pueden, según los años de servicio, beneficiarse al contraer matrimonio de un regalo, consistente en uno de los aparatos comercializados por «Comercial Balay, S. A.». Este beneficio se aplicará a ambos contrayentes cuando los dos sean empleados de la Empresa. La aplicación del premio se regirá por la norma existente al respecto.

Art. 35. *Venta al personal de aparatos del catálogo de la Empresa*.—Los productores podrán solicitar la compra de cualquier aparato de los del catálogo de la Empresa, en las condiciones reflejadas en la norma interna existente sobre este punto. Los aparatos que se adquieran para uso propio tendrán los siguientes precios, en función del plazo de pago:

Pago al contado: 30 por 100 de descuento sobre precio cesión.

Pago en seis meses: 28 por 100 de descuento sobre precio cesión.

Pago en doce meses: 25 por 100 de descuento sobre precio cesión.

Estos descuentos se calcularán sobre los precios de cesión de la lista de precios vigente en cada momento.

Art. 36. *Ayuda escolar*.—Se mantiene una ayuda escolar, consistente en el abono en el mes de septiembre del año de 2.728 pesetas por cada hijo de productor en edades comprendidas entre los tres y los dieciséis años cumplidos dentro del año natural.

Art. 37. *Préstamos para vivienda*.—Se mantiene al régimen de préstamos para la ayuda de compra de viviendas, por valor de 40.000 pesetas cada uno, a devolver en diez años con el 3 por 100 de interés. Estos préstamos se regirán en cuanto a su concesión por la norma interna ya establecida, así como por las disposiciones legales sobre la materia.

La Empresa se compromete a avalar cualquier préstamo que para viviendas consiga el personal de cualquier institución bancaria hasta un límite de 250.000 pesetas por empleado, y con un límite total de 20.000.000 de pesetas de capital avalado, siempre que la persona que obtenga el préstamo lleve como mínimo un año de antigüedad en la Empresa. Deberá establecerse un Reglamento en el que se contengan las normas de funcionamiento de este sistema, así como las condiciones en rescisión del préstamo, etc.

Art. 38. *Subvención economato*.—Atendiendo a la erosión de poder adquisitivo de las rentas del trabajo, así como de los objetivos del Real Decreto-ley 43/1977, en orden a no incrementar los salarios en cuantía superior a lo previsto en el citado Real Decreto, la Empresa dará una subvención al Economato Laboral para primar la adquisición por los productores de artículos de primera necesidad.

Esta subvención será hecha efectiva en el último cuatrimestre de 1978, en una cuantía equivalente a 18.000 pesetas, a razón de 4.500 pesetas mensuales, por cada una de las personas de la plantilla. Dicha subvención es incompatible con cualquier revisión salarial.

Art. 39. *Fondo de Jubilación e Inversiones*.—Se crea un Fondo de Jubilación e Inversiones, que se nutrirá:

a) A partir de 1978 inclusive, cada año, en la cantidad de 3.000 pesetas por trabajador que tenga al menos un año de antigüedad al 31 de diciembre de cada año.

b) Para los trabajadores en plantilla con uno o más años de antigüedad al 31 de diciembre de 1977 se regularizará la situación por los años de antigüedad que lleven en dicha fecha, dotando al fondo a razón de 3.000 pesetas por cada año de antigüedad, según el plan siguiente:

- En 1979, antigüedad de veintidós o más años.
- En 1980, antigüedad de veinte y veintinueve años.
- En 1981, antigüedad de dieciséis a diecinueve años.
- En 1982, antigüedad de catorce y quince años.
- En 1983, antigüedad de trece años.
- En 1984, antigüedad de doce años.
- En 1985, antigüedad de diez y once años.
- En 1986, antigüedad de nueve años.
- En 1987, antigüedad de ocho años.
- En 1988, antigüedad de siete años.
- En 1989, antigüedad de seis años.
- En 1990, antigüedad de cuatro y cinco años.
- En 1991, antigüedad de un a tres años.

De este fondo podrán detraerse cantidades devengadas por cada trabajador, en alguno de los siguientes casos:

1. En el momento de su jubilación.
2. En caso de fallecimiento, estando en servicio en la Empresa.
3. Para participar como inversores en las emisiones de títulos (acciones, obligaciones, bonos, etc.) que realice la Empresa.
4. En caso de baja en la Empresa, llevando diez o más años de antigüedad en la misma.

Entendiéndose que la suma que pueda detraerse en alguno de los citados casos, será el saldo que quede, si previamente se hubiera utilizado en otro u otros casos.

Este fondo se regirá por un Reglamento de funcionamiento con plena independencia del presente Convenio o de los futuros, sin que por lo tanto pueda estar influido el fondo, tanto en las cuantías de sus dotaciones como en las nor-

mas de funcionamiento, por ningún tipo de circunstancias que pueda nacer de las negociaciones o de los textos de los futuros Convenios.

Art. 40. *Regulación de la cuota de la Seguridad Social.*—A lo largo de 1978, periódicamente, y con los suficientes plazos de cobertura, se irán regularizando los incrementos de la Seguridad Social, de acuerdo con el contenido del Real Decreto-ley 43/1977.

Art. 41. *Subvención a los productores con hijos minusválidos.*—A todos aquellos trabajadores que perciban la prestación de la Seguridad Social por hijos minusválidos se abonará una subvención de 50.000 pesetas por hijo al Centro de rehabilitación al que asista el hijo minusválido.

En caso de que con las 50.000 pesetas de subvención un trabajador sobrepase el coste del Centro de rehabilitación, el importe sobrante se acumulará para repartir entre aquellos trabajadores a los que con la subvención no alcance para abonar totalmente el coste del Centro de rehabilitación.

Una Comisión Mixta, Dirección o Representantes de los Trabajadores estudiará aquellos casos que no percibiendo prestación de la Seguridad Social puedan estar afectados por la subvención de la Empresa por ser casos de verdadera necesidad.

Art. 42. *Formación Profesional.*—La Empresa sufragará todos los gastos que origine la formación del personal en el ámbito de los planes de formación que la dirección de la Empresa, en función de las necesidades de personal que se prevean de acuerdo con la expansión de la Empresa y las capacidades potenciales de las personas, establezcan.

Anualmente se establece el presupuesto general para este plan de formación.

Por otra parte, considerando otras inquietudes de formación que pudiera tener el personal, se habilitará un presupuesto adicional, cuya cuantía será del 10 por 100 del presupuesto general de formación, y que se dedicará a ayudas para estudios de enseñanza profesional, enseñanza de grado medio y grado superior.

Estas ayudas podrán llegar a cubrir en caso individual hasta el 50 por 100 de los gastos anuales de matrícula y material didáctico.

La selección de las personas que hayan de recibir estas ayudas y el importe individualizado de cada una de ellas será realizada anualmente por una Comisión Mixta compuesta de dos miembros de los Representantes de los Trabajadores y dos miembros en representación de la Dirección, estando presidida esta Comisión por el Jefe de Selección y Formación.

Esta Comisión elaborará cada año los criterios de selección, en función del aprovechamiento para continuar con las ayudas concedidas. El primer curso en que se aplicará este sistema de ayuda será el correspondiente al año académico 1978/79, y a este fin, la Comisión deberá tener elaborados los criterios de aplicación antes del primero de septiembre de 1978.

Art. 43. *Subvención Club Social.*—En cada Centro de trabajo se dedicará a este concepto anualmente una cantidad equivalente al 0,20 por 100 de los salarios del Centro, con un mínimo por Centro de 10.000 pesetas.

La utilización del fondo se decidirá conjuntamente entre los Representantes del Personal y el Director del Centro o persona en la que éste delegue.

Art. 44. *Derechos de los trabajadores.*—La Empresa reconoce los derechos y garantiza su defensa a todos los trabajadores al respeto individual y colectivo, sin discriminación alguna por razones de sexo, edad, credo religioso y filiación política sindical.

Dentro del marco de la legislación vigente, la Empresa reconoce y garantiza, asimismo, a los trabajadores el ejercicio de los derechos que les sean propios.

La Empresa reconoce como Representantes a los trabajadores:

1.º Organos unitarios de representación colectiva e indiscriminados de todos los trabajadores de cada Centro de trabajo que se elegirán de acuerdo con la legislación vigente.

2.º Un órgano unitario estatal de Empresa que se constituirá seguidamente. Este órgano intervendrá en todos aquellos asuntos que afecten a los componentes dentro de los Centros de trabajo.

La Empresa reconoce a la Asamblea como órgano unitario decisorio del conjunto de los trabajadores de un Centro de trabajo. La Asamblea se regirá por un reglamento a elaborar sobre el aprobado para el Centro de trabajo de Zaragoza.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene

Art. 45. *Comité de Seguridad e Higiene.*—La vigilancia y control de las condiciones y servicios de Seguridad e Higiene en los Centros de trabajo serán competencia de los Comités de Seguridad e Higiene, de los que formarán parte de forma paritaria con la dirección los órganos de representación de los trabajadores.

Art. 46. *Competencias del Comité de Seguridad e Higiene.*—El Comité de Seguridad e Higiene será competente para la tramitación de expedientes de índole colectiva, toxicidad, penosidad, peligrosidad y falta de condiciones de salubridad.

El Comité de Seguridad e Higiene podrá llegar incluso a decretar la suspensión de la prestación de trabajo de los afectados por riesgo de accidente o por falta de condiciones ambientales mínimas exigibles, según lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia en cada momento, mediante comuni-

cación a la Empresa y a la autoridad laboral, corriendo por cuenta de la Empresa los costos y perjuicios que ello pueda ocasionar.

El Comité de Seguridad e Higiene podrá recabar la asistencia para su cometido y la elaboración de los dictámenes correspondientes, no sólo de los órganos externos de la jurisdicción correspondiente, sino de técnicos y expertos ajenos a la plantilla.

CAPITULO IX

Jornada laboral

Art. 47. *Jornada de trabajo.*—Se establece para 1978 una jornada de trabajo anual, aplicable a todo el personal de la plantilla, de 2.001 horas efectivas de trabajo.

Art. 48. *Horario.*—La distribución de la jornada de trabajo mencionada en el artículo anterior se efectuará de acuerdo con la legislación vigente en cada Centro de trabajo, atendidas las fiestas locales y las características zonales.

Art. 49. *Horario flexible.*—Para todo el personal que le sea de aplicación, en base al estudio realizado en los distintos departamento, se establece:

a) Horario fijo de permanencia en la Empresa:

Centro de Zaragoza: De nueve a trece horas y de quince a diecisiete horas.

Resto de Centros: De nueve a trece horas y dos horas que necesariamente coincidan con el horario comercial.

El resto del horario de trabajo, según el calendario oficial de cada Centro, se considerará flexible.

b) Jornada máxima de horas día a realizar:

Todo el personal para la recuperación de horas flexibles podrá realizar su jornada de trabajo con la siguiente duración máxima de jornada:

Centro de Zaragoza: De siete quince a veinte horas.

Resto de Centros: Una hora antes del horario oficial y hasta las veinte horas.

El paro para la comida se establece con carácter obligatorio de: catorce a quince horas, excepto en el Centro de Zaragoza, que será de trece cuarenta y cinco a catorce treinta horas.

c) Cómputo de recuperación:

Todas las horas flexibles deberán de haberse recuperado en cómputo mensual, o sea en los plazos que se establecen en las fichas de control al trabajo.

El tiempo a computar será siempre en fracciones de cuarto de hora.

Cada responsable de cada centro de trabajo, decidirá cada aplicación del horario flexible a las personas de las plantillas en función de los siguientes criterios:

Número de personas en plantilla.

Horario de trabajo del Centro y

Coincidencias de horario de trabajo con horario comercial.

En el supuesto de una negativa de aplicación del horario a cualquier persona, antes de que ésta sea definitiva, deberá ser estudiada esta negativa y será razonada consiguientemente por la Dirección y representantes de trabajadores.

En el horario flexible podrá disfrutarse de hasta una jornada al mes con aviso de dos días de antelación y permiso del responsable de departamento correspondiente, siempre que no suponga un trastorno para el normal funcionamiento del Departamento, no exija la necesidad de sustitución o realización de horas extraordinarias por el afectado u otras personas, y no coincida con puentes, prolongación de días festivos y vacaciones, salvo casos de necesidad imperiosa del permiso.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera. Se constituye una Comisión Paritaria, compuesta por tres miembros de cada una de las partes, para que resuelva las dudas de interpretación del presente Convenio. Dicha Comisión estará compuesta en nombre de la Representación social por los siguientes miembros:

Don Juan José Vázquez.

Don Marcelino Sánchez.

Don Francisco Cobos.

y en nombre de la Representación Económica, por los siguientes miembros:

Don Fernando Gil Martínez.

Don Emilio Bes López.

Don Jesús Carrera Morales.

Segunda. Para lo no dispuesto en el texto del Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Comercio de 24 de julio de 1971 y normas de general aplicación.

Tercera. Todo el contenido del Convenio pactado ha sido hecho en base de que se entiende que con el mismo no se superan los límites establecidos en el Real Decreto-ley 43/1977. Si por la autoridad legal competente se determinase que sí se han superado los límites mencionados, deberá reconsiderarse el Convenio para ajustarlo a dichas limitaciones legales.

ANEXO I

Definición de categorías

Jefe Administrativo.—Es aquel que dependiente de Dirección o Gerencia, y provisto o no de poderes, tiene la responsabilidad del funcionamiento de un servicio y construye la organización y métodos de trabajo del mismo, para la consecución de los objetivos que le son encomendados, con la correspondiente colaboración, si los hubiere, de Jefes de Sección, Contables, Oficiales, Auxiliares y cualquier otro tipo de personal administrativo de oficinas.

Jefe de Sección administrativa.—Es el empleado que, dependiente de un Jefe administrativo, si lo hubiere, de un Jefe de sucursal o directamente de Dirección o Gerencia, está encargado de orientar y dirigir y dar unidad a una sección administrativa, distribuyendo, organizando, coordinando y supervisando en general a Contables, Oficiales administrativos, auxiliares administrativos u otro tipo de personal administrativo o de oficinas y en el caso de direcciones regionales y centros de red comercial, el personal de servicios y actividades auxiliares que les esté subordinado.

Contable.—Es aquel empleado que, poseyendo la titulación adecuada y una sólida experiencia contable, administrativa y fiscal, puede realizar todo tipo de trabajos contables y establecer balances y cuentas de explotación, análisis, previsiones y su control, especialmente de tesorería, con la colaboración o no de Oficiales, Auxiliares, Aspirantes u otro personal de oficinas, pudiendo estar o no a las órdenes de un Jefe de sección o Jefe administrativo.

Oficial de primera administrativo.—Es aquel empleado que dependiendo o no de un Jefe administrativo, Jefe de Sección o Contable, si lo hubiere, puede realizar con iniciativa todo tipo de trabajos contables y burocráticos, contando o no con la colaboración de Oficiales de segunda, Auxiliares, Aspirantes u otro personal de oficinas.

Oficial de segunda administrativo.—Es aquel empleado que, con los conocimientos necesarios y con iniciativa y responsabilidad restringida y con subordinación a Jefes, Contables y Oficiales de primera, si los hubiere, posee los conocimientos necesarios para realizar trabajos de imputación contable, cálculos y verificaciones, nóminas, facturación, cuentas corrientes, control de obligaciones de pago y cobro, de inventarios y, en general, trabajos burocráticos.

Auxiliar administrativo.—Es el empleado que, con conocimientos generales de índole administrativa, realiza trabajos y operaciones burocráticas elementales, auxiliando a los Jefes, Contables y Oficiales, si los hubiere, realizando trabajos de taquimecanografía, verificaciones y punteos, cálculos e imputaciones contables elementales y, en general, funciones mecánicas inherentes al trabajo en oficinas.

Aspirante.—Es el empleado entre catorce y dieciocho años que se inicia en los trabajos de oficina para alcanzar la necesaria capacidad profesional.

Analista Programador.—Estudia procesos de mecanización administrativa, métodos de trabajo de oficinas, diseñando circuitos, documentos, información a procesar o elaborar manualmente y trabajos a realizar, con objeto de obtener los fines previstos, satisfaciendo las necesidades de información planteadas, describiendo y diseñando documentos a obtener, ficheros, cadenas de operaciones, eligiendo los lenguajes a utilizar de los existentes en la instalación, estableciendo el manual de explotación y los manuales de usuarios, de acuerdo con las normas y métodos existentes, documentando el «dosier» completo de la aplicación, codificando los programas y preparando los trabajos de compilación, ensamblaje, pruebas y puesta a punto de las aplicaciones.

Operador preparador.—Es aquel empleado que, en posesión de los conocimientos necesarios, efectúa el manejo y operación de equipos de proceso de datos, siendo responsable de agrupar los elementos necesarios para cada trabajo, del correcto archivo de discos, bandas, etc., y de la preservación de los archivos maestros, controlando las secuencias de las operaciones, ejecutando los trabajos de compilación, ejecución, pruebas de programas, etc., realizando correctamente los trabajos y manteniendo la biblioteca de programas y los soportes de los archivos, manteniendo los «Dosiers» o manuales de operación, preparando los dispositivos de entrada/salida, contestando los mensajes del sistema operativo, preparando las unidades periféricas, detectando los posibles errores surgidos en la ejecución de los trabajos y controlando la salida de éstos.

Monitor de perforación/grabación.—Es aquel que en posesión de todos los conocimientos técnicos y prácticos sobre perforación/grabación es responsable de distribuir trabajo, de modo que se obtengan los óptimos de productividad sin menoscabo de la flexibilidad del equipo para atender sin demoras los requerimientos habituales de cargas de trabajo, de la seguridad de los datos que se procesan, revisar, mantener e informar sobre las normas de perforación/grabación y de funcionamiento, maneja y organiza todos los archivos de «diskettes», fichas y otros soportes existentes, controla y organiza los documentos de entrada/salida.

Perforistas grabadoras/verificadoras.—Son personas que, conociendo el manejo de las máquinas perforadoras de tarjetas o soportes análogos, se ocupan de perforar, grabar y verificar todos los datos o documentos necesarios que sean objeto de

tratamiento por centros de procesos de datos, efectuando las comprobaciones y secuencias necesarias para que puedan ser procesados enteramente dentro del plazo establecido, realizando entretenimiento de ficheros y en general operaciones auxiliares del trabajo en centro de proceso de datos.

Coordinadores.—Son quienes al frente de todos o parte de los profesionales de oficio, Reparadores, dirigen el trabajo de éstos y cuidan de su desempeño de una manera inmediata y directa. Teniendo como tareas más fundamentales las de: Preparación y distribución del trabajo, organizando el correspondiente control e inspección, reparaciones, formación del personal a su cargo, preparación de informes, todo ello bajo las órdenes de su superior inmediato (Jefe de Grupo), debiendo de realizar directamente, si ello fuera preciso, reparaciones, así como efectuar visitas comerciales a los clientes, distribuidores y usuarios.

Reparador de primera.—Es el operario profesional de oficio capaz de realizar a la perfección las funciones encomendadas a cualquier Reparador de segunda y que, tras superar las pruebas teórico-prácticas establecidas por la Empresa, desempeña sus funciones demostrando en el curso del tiempo, con carácter estable y permanente, un especial grado de perfección y calidad. Realizando, además de los trabajos típicos de su profesión, aquellos otros que, dentro de los conocimientos de la misma, supongan especial complejidad y requieran la adecuada experiencia, empeño y correcta ejecución.

Reparador de segunda.—Es el operario encargado de reparar los aparatos comercializados por «Balay, S. A.», tanto en taller como y principalmente en el domicilio de los clientes y/o usuarios. Dejando el aparato en condiciones correctas de funcionamiento y estableciendo el correspondiente boletín de trabajo realizado, procurando cobrar el mismo según las tarifas en vigor establecidas por la Empresa, cumplimentando el parte diario de actividad y su liquidación en caja. Igualmente le incumbe desempeñar aquellas labores que, como parte imprescindible del servicio, sean inherentes a la buena organización y desarrollo del mismo. También comprende la responsabilidad del buen uso y aprovechamiento de cuantos medios formativos de trabajo se pongan a su disposición.

Reparador de tercera - Ayudante de oficio.—Es el operario que, superando el previo aprendizaje, tenga la aptitud necesaria para realizar trabajos propios del oficio y que normalmente colabora con Reparadores de primera y de segunda.

Aprendiz.—Es el trabajador mayor de catorce años, ligado con la Empresa mediante contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente en la correspondiente profesión, por sí o por otro. En esta categoría existen catalogados de cuarto, tercero, segundo y primer grado, que se corresponden con los respectivos años de aprendizaje.

Dibujante de primera.—Es el empleado que realiza con propia iniciativa y creatividad trabajos de proyección y croquización, planos, esquemas, libros de instrucciones de utilización, informes técnicos, dibujos artísticos y otros propios de su competencia profesional.

Dibujante de segunda.—Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

Jefe de Almacén.—Es el que está al frente de su almacén y sobre las funciones de Almacenero de primera tiene conocimientos y desarrolla actividades de planificación y gestión «stocks», racionalización de almacenes, transporte, etc.

Almacenero de primera.—Es el operario que, además de desarrollar la función del Almacenero de segunda, coordina el trabajo del resto del personal del almacén y de administración anexo al mismo.

Almacenero de segunda.—Es el responsable del almacén general o de cada uno de los almacenes existentes en las delegaciones de la red comercial, distribuidos por el territorio nacional, que tienen como tareas las de despachar pedidos, recibir mercancías y distribuirlas, registrar las existencias de materiales redactando las relaciones correspondientes y en concreto funciones de control de fichas, verificación de listados y archivos, clasificación de materiales, llevando el control de éstos. Igualmente podrá cargar, descargar, embalar, desembalar, manipular materiales, venta de repuestos al público, gestión de «stocks» y todas aquellas inherentes al normal desenvolvimiento de su almacén.

Mozo especialista.—Es aquel que, además de realizar las tareas propias de Mozo, se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos; estos trabajos comprenden: Enfardar, embalar, preparar y expediciones con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, con los complementarios de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporten, pesar, etiquetar inventariar, etcétera, y otros similares no especificados con las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

Mozo.—Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes o prepara las expediciones y las reparte, realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza.

Ordenanza.—Es el empleado con la misión de hacer recados y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el te-

léfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina, tales como: Franqueo y cierre de correspondencia, copia de cuentas y cualesquiera otros trabajos simples de oficina.

Vigilante.—Es el que tiene a su cargo el servicio de orden y vigilancia diurna o nocturna de las dependencias a su cargo, con sujeción a las disposiciones legales vigentes para este tipo de trabajo.

Conductor de primera.—Es el profesional que estando en posesión del carné de la clase correspondiente y con los conocimientos necesarios de mecánica, conduce los vehículos de la Empresa con carga superior a 3.500 kilogramos, pudiendo asimismo realizar la carga y descarga de los mismos.

Conductor de segunda.—Es el profesional que estando en posesión del carné de la clase correspondiente y con los conocimientos necesarios de mecánica, conduce los vehículos de la Empresa con carga igual o inferior a 3.500 kilogramos, pudiendo asimismo realizar la carga y descarga de los mismos.

Teléfono.—Es quien, atendiendo una centralita telefónica, establece las comunicaciones con el interior y con el exterior, anctando asimismo y transmitiendo cuantos avisos reciba, pudiendo realizar asimismo trabajos elementales de índole administrativa.

ANEXO II

Concurso de ascensos

Los concursos-oposiciones para ascensos para proveer plazas vacantes, que no sean de libre designación, se atenderán al siguiente Reglamento, que deberá entrar en vigor en un tiempo máximo de tres meses, a partir de la firma del presente Convenio.

I. Existirán unos temarios generales por Dirección para cada categoría que se pretenda cubrir, que deberán ser publicados para el conocimiento general y en forma permanente y de los que tendrán que, necesariamente, extraerse las pruebas específicas de cada examen.

II. En todo Tribunal de examen participará inexcusablemente, como miembro de pleno derecho, un representante de los trabajadores designado por el Comité de Empresa.

III. Se establece un acta reglamentaria en cada examen en la que todos los miembros, Tribunal y examinados, podrán hacer registrar, durante su transcurso, cualquier observación que se entienda sustancial respecto del desarrollo de los mismos, y que deberá ser firmada por todos los miembros del Tribunal.

IV. Los resultados de los concursos serán publicados en el plazo de cinco días desde la fecha de realización.

V. Las impugnaciones sobre dichos resultados, que podrán ser promovidas por los concursantes, se presentarán mediante escrito razonado ante Dirección de Personal, en el plazo máximo de cinco días, a partir de la publicación de los resultados.

Tabla salarial Convenio año 1978

Categorías	Percepciones brutas		
	Tabla I Total salario Convenio	Tabla II Comple- mento fijo Asistencia	Tabla III Plus Convenio
Director	35.161	25.262	2.660
Técnico de grado superior	30.561	21.737	2.660
Técnico de grado medio	27.394	23.646	2.660
Ayudante técnico sanitario	27.394	23.646	2.660
Dibujante 1.ª	24.159	15.562	2.660
Dibujante 2.ª	21.023	13.014	2.660
Jefe de Sucursal	29.009	24.098	2.660
Viajante	22.734	19.623	2.660
Jefe de Grupo	26.390	22.876	2.660
Jefe de Almacén	25.712	18.288	2.660
Jefe administrativo	29.006	24.098	2.660
Jefe de Sección Admva.	28.391	22.876	2.660
Contable	22.734	19.623	2.660
Oficial 1.ª administrativo	21.521	18.575	2.660
Oficial 2.ª administrativo	20.894	14.861	2.660
Auxiliar administrativo	16.624	11.824	4.768
Analista Programador	22.724	19.623	2.660
Operador Preparador	21.186	16.449	2.660
Monitora	21.094	15.173	2.660
Perforista Verificadora	17.266	12.897	4.488
Ordenanza	15.732	11.190	4.768
Vigilante	12.105	9.489	4.768
Telefonista	16.270	11.570	4.768
Coordinador	23.927	20.653	2.660
Reparador 1.ª	20.347	13.501	2.660
Reparador 2.ª	19.300	12.596	2.660
Reparador 3.ª Ayte. oficio	16.418	10.111	3.865
Mozo Especialista	18.372	12.835	4.768
Mozo	15.864	11.286	4.768
Aprendiz 1.º	5.542	4.226	2.660
Aprendiz 2.º	6.860	4.840	2.660
Aprendiz 3.º	8.392	5.485	2.660
Aprendiz 4.º	9.973	6.954	2.660

Categorías	Percepciones brutas		
	Tabla I Total salario Convenio	Tabla II Comple- mento fijo Asistencia	Tabla III Plus Convenio
Almacenero 1.ª	19.503	14.565	2.660
Almacenero 2.ª	17.048	14.715	2.660
Conductor 1.ª	19.874	14.135	2.660
Conductor 2.ª	18.431	13.111	2.660
Aspirante 16-18 años	11.371	8.223	2.660
Aspirante 14-16 años	9.729	6.620	2.660

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

28854

ORDEN de 28 de octubre de 1978 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en grado de apelación en el recurso contencioso-administrativo número 143/78, promovido por «Eléctrica Maspalomas, S. A.», contra resolución de este Ministerio de 15 de abril de 1977.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 143/78, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Las Palmas de Gran Canaria por «Eléctrica Maspalomas, S. A.», contra resolución de este Ministerio de 15 de abril de 1977, se ha dictado con fecha 23 de enero de 1978 sentencia por el Tribunal Supremo en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando parcialmente el recurso de apelación interpuesto por la representación de «Eléctrica Maspalomas, S. A.», contra la sentencia de fecha quince de abril de mil novecientos setenta y siete dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Las Palmas, y en consecuencia desestimando la causa de inadmisibilidad invocada por el Abogado del Estado, debemos, con revocación de la referida sentencia desestimar el recurso contencioso interpuesto contra las resoluciones presuntas, por silencio administrativo negativo, del Delegado Provincial de Industria de Las Palmas, y en alzada, por el Director general de Energía, confirmando las mismas: todo ello sin hacer expresa condena en cuanto a las costas en ambas instancias.

Así por esta nuestra sentencia que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Mdrid, 28 de octubre de 1978.—P. D., el Subsecretario, Manuel María de Uriarte y Zulueta.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

28855

ORDEN de 28 de octubre de 1978 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 20.513, promovido por don José Pereira García y otros contra resolución de este Ministerio de 4 de julio de 1974.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 20.513, interpuesto por don José Pereira García y otros contra resolución de este Ministerio de 4 de julio de 1974, se ha dictado con fecha 20 de mayo de 1978, por la Audiencia Nacional, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimamos el presente recurso contencioso-administrativo y declaramos ajustado a derecho el acuerdo recurrido, del Director general de Minas e Industrias de la Construcción, fecha cuatro de julio de mil novecientos setenta y cuatro, así como el presunto denegando el recurso de alzada, del Ministro de Industria, sobre rectificación y deslinde de las concesiones de explotación de las minas denominadas «Tene»,