

El Salvador:

- Experto en seguridad ocupacional.
- Experto en higiene industrial.

Uruguay:

- Experto en riesgos higiénicos de la industria.
- Experto en instrumentación, evaluación y control de riesgos higiénicos de la industria.
- Experto en métodos analíticos, auxiliares y operativos.
- Experto en prevención de riesgos.

II. CONDICIONES GENERALES DE LA CONVOCATORIA

II.1. *Solicitud de plazas.*

Las solicitudes deberán dirigirse al ilustrísimo señor Subsecretario del Departamento (Subdirección General de Asuntos Sociales Internacionales), acompañando el currículum vitae en el que deberán destacarse aquellos aspectos relacionados con las experiencias del solicitante en los campos objeto de la plaza solicitada.

Si el aspirante desea solicitar más de una vacante, deberá remitir, para cada plaza en particular, una instancia y una copia del currículum vitae.

El personal del Departamento, o de sus Organismos autónomos o tutelados, que desee participar en la convocatoria presentará sus instancias a través de la Dirección General o del Director del Organismo del que dependa, los cuales, a su vez, cursarán las instancias y «currículas» a la Subsecretaría del Departamento (Subdirección General de Asuntos Sociales Internacionales), dentro de los cinco días siguientes a la finalización del plazo previsto en la presente convocatoria.

Los aspirantes libres (no dependientes del Departamento ni de sus Organismos autónomos o tutelados) deberán presentar las instancias y documentaciones en el Registro General del Ministerio de Trabajo, dentro de los plazos previstos en la convocatoria.

II.2. *Plazo de presentación de documentos.*

El plazo de presentación de solicitudes para todos los aspirantes finaliza a los veinte días de la fecha de publicación de la presente convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado», rechazándose las solicitudes presentadas con posterioridad a dicha fecha cualquiera que sea la causa del retraso.

II.3. *Nombramiento, situación, régimen económico, jornada de trabajo y vacaciones.*

Las circunstancias relativas a nombramiento, situación, régimen económico, jornada de trabajo y vacaciones, vienen establecidas en la Orden de 27 de febrero de 1971 («Boletín Oficial del Estado» número 61, de fecha 12 de marzo).

III. CONDICIONES ESPECIALES DE CONVOCATORIA PARA CADA PLAZA

Las condiciones especiales de convocatoria para cada plaza pueden estudiarse en el Servicio Social de Seguridad e Higiene del Trabajo (calle Torrelaguna, 73) y en el Ministerio de Trabajo (Asesoría Permanente de Cooperación Técnica Internacional).

IV. TRATO PREFERENCIAL

Las plazas que se convocan están especialmente indicadas para funcionarios del Servicio Social de Seguridad e Higiene del Trabajo o para Técnicos de alto nivel con experiencias similares.

Tendrán preferencia para ser seleccionados los candidatos que, reuniendo los requisitos generales de la convocatoria y los específicos de las plazas que solicitan, hayan prestado con eficacia servicios de cooperación técnica en los países iberoamericanos.

V. RESOLUCION DE LA CONVOCATORIA

Corresponde a la Subdirección General de Asuntos Sociales Internacionales la resolución de la presente convocatoria, para lo cual, una vez recibidas las documentaciones, hará la preselección de candidatos; los cuales podrán ser entrevistados por la citada Subdirección y a los que podrá exigir la presentación de los documentos y justificantes que autentiquen el contenido del correspondiente currículum vitae.

La Subdirección General elevará a la Subsecretaría del Departamento la propuesta de resolución de la convocatoria.

Una vez aprobada la resolución de la convocatoria por el ilustrísimo señor Subsecretario del Departamento, se comunicará a los interesados junto con las normas de incorporación a la misión correspondiente.

VI. PLAZAS DESIERTAS

La Subsecretaría del Departamento se reserva el derecho de declarar desiertas aquellas vacantes para las que, a su juicio, los candidatos no reúnan las condiciones de idoneidad para ocupar la plaza convocada.

VII. INCORPORACION DE LOS EXPERTOS

Los Expertos deberán estar dispuestos para iniciar el cumplimiento de la misión en las fechas que se les señale.

Si, por circunstancias ajenas al Departamento, la misión encomendada al Experto no llegara a realizarse, quedará sin efecto el nombramiento que le hubiera sido extendido.

Caso en que la misión deba retrasar la fecha prevista para el inicio de actividades, se comunicará el cambio de fecha al experto con la posible antelación.

VIII. DOCUMENTACION PERSONAL

Los Expertos seleccionados deberán disponer lo necesario para tener en orden su documentación personal: Pasaportes, certificados internacionales de vacunación, visados (en caso de que sean necesarios) y cualquier otro documento de carácter personal que precisen para su incorporación a la misión.

IX. FUNCIONES DE LOS EXPERTOS

Las funciones a desarrollar por cada uno de los Expertos figurarán, de manera específica, en la Carta de Misión de Cooperación Técnica que se extenderá a cada Experto antes de su incorporación a la misma.

X. DURACION DE LA MISION

La misión asignada a cada Experto tendrá la duración que figura en las condiciones especiales de la convocatoria y que se reflejará asimismo en el nombramiento correspondiente. Cumplido ese tiempo, finaliza automáticamente la misión del Experto, sin que el Departamento adquiera compromiso alguno de ampliar el tiempo de misión.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a VV. II.

Madrid, 28 de marzo de 1979.—El Subsecretario, Gerardo Harguindey Banet.

Imos. Sres. Subdirector general de Asuntos Sociales Internacionales y Director Ejecutivo del Servicio Social de Seguridad e Higiene del Trabajo.

11852

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincia' de la Empresa «Uralita, Sociedad Anónima».

Visto el expediente de homologación del Convenio Colectivo de la Empresa «Uralita, S. A.», y

Resultando que con fecha 9 de marzo de 1979 tuvo entrada en este Departamento expediente relativo al Convenio Colectivo de la Empresa «Uralita, S. A.», con su texto y documentación reglamentaria. Dicho Convenio fue suscrito por las partes el 13 de febrero de 1979.

Resultando que en cumplimiento de los artículos 1.º y 3.º, dos del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, sobre homologación de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General procedió a dictar diligencia de suspensión del plazo con fecha 15 de marzo de 1979, remitiendo la documentación junto con el informe preceptivo para su consideración a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Resultando que con fecha 3 de abril de 1979 fue autorizada la homologación del citado Convenio por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

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

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la homologación del Convenio acordado por las partes, así como su inscripción en el Registro correspondiente y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a tenor de lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre; Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley de 26 de diciembre de 1978; Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y demás disposiciones concordantes.

Considerando que las cláusulas del referido Convenio Colectivo se ajustan a lo prevenido en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y Real Decreto-ley de 26 de diciembre de 1978; que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos le ha dado su conformidad, y que no se observa contravención de disposiciones de derecho necesario, por lo que procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General ha resuelto:

1.º Homologar el Convenio Colectivo de la Empresa «Uralita, S. A.», haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, párrafo 2.º, y 7.º del Real Decreto-Ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2.º Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa de la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 18/1973, de 11 de diciembre, por tratarse de resolución homologatoria no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

3.º Disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de abril de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Empresa «Uralita, S. A.», y representantes de los trabajadores.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «URALITA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El ámbito de este Convenio se concreta a la Compañía Mercantil «Uralita, S. A.», y afecta a todas las dependencias de la misma, con excepción de su División Textil, la cual queda excluida de los fondos de Ayuda Escolar, Becas, Acción Social y de todo cuanto concierne al presente Convenio.

Art. 2.º *Ambito personal*.—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal sujeto a la legislación laboral, con exclusión del personal directivo a que se refiere el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo en relación con el artículo 2.º de la Ley de Relaciones Laborales, así como de las personas que ostentan la categoría de Director.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—Las normas que se derivan del presente Convenio entrarán en vigor el 1 de enero de 1979. Su duración será por un año a partir de la fecha de su vigencia, cualquiera que sea la de su aprobación oficial. Las condiciones económicas de este Convenio serán modificadas si por disposiciones oficiales se hace posible tal modificación.

Art. 4.º *Rescisión y revisión*.—La denuncia proponiendo rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse en el Organismo competente con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del plazo de su vigencia o de sus prórrogas, debiendo adjuntarse proyectos de los puntos a revisar.

A los efectos del párrafo anterior, la Empresa convocará en la primera quincena de junio a una Comisión compuesta por representantes elegidos por los trabajadores afectados por el Convenio, en las siguientes proporciones:

Fábricas de Getafe, Sardañola y Sevilla: tres representantes por Centro.

Fábricas de Valladolid, Cuart de Poblet, Plásticos y Central: dos representantes por Centro.

Fábrica de Alcázar de San Juan: un representante.

Red Comercial: tres representantes.

En dicha Comisión se podrán integrar Asesores libremente designados por los trabajadores.

Las reuniones de dicha Comisión tendrán una duración máxima de diez días laborales y serán presididas por un Presidente elegido por los miembros de la Comisión.

Para deliberar con la Empresa el próximo Convenio Colectivo se formará una Comisión Deliberadora, que por la parte social se compondrá de representantes elegidos por los trabajadores en la misma proporción establecida en el presente artículo.

Art. 5.º En el supuesto de que por el Organismo competente, y en el ejercicio de las facultades que le fueran propias, no aprobara alguno de los puntos del Convenio, desvirtuándolo fundamentalmente a juicio de cualquiera de las partes, quedará el Convenio sin eficacia práctica, debiendo reconsiderar su contenido en su totalidad.

Si en el presente o en el futuro, de la aplicación práctica de alguna de las condiciones de trabajo o conceptos retributivos de este Convenio se derivase un perjuicio para el trabajador con respecto a lo dispuesto o que se disponga en Normas Generales u Ordenanza Laboral, será de aplicación en cada caso la norma o condición más beneficiosa para el trabajador, considerada individualmente. En los conceptos retributivos, para determinar la cifra comparativa de las Normas Generales u Ordenanza Laboral, se considerarán los salarios base de dicha Norma u Ordenanza.

Dos Resoluciones del Tribunal Central de Trabajo o del Tribunal Supremo favorables al trabajador, total o parcialmente, en virtud de reclamaciones interpuestas por uno o varios de los trabajadores de «Uralita, S. A.», sobre interpretación de Convenio o de interpretación o aplicación de la legislación laboral vigente vinculará a la Empresa para su aplicación automática e inmediata al resto de la plantilla, o sobre el grupo profesional o centro de trabajo sobre el que incidían las mismas o similares circunstancias a las que originaron la demanda. No obstante, cada trabajador, individualmente, queda facultado para renunciar a la aplicación a sí mismo de la resolución de que se trata, siempre que ello no implique la clara renuncia a un derecho indudable.

En el caso de una sentencia favorable del Tribunal Central de Trabajo o del Tribunal Supremo, si en una posterior reclamación sobre el mismo concepto la Magistratura se pronunciara favorablemente al trabajador, y la Empresa no recurriera, se producirán los mismos efectos.

Art. 6.º Las condiciones pactadas en el presente Convenio podrán ser compensadas a los trabajadores que por la Empresa vengán percibiendo cantidades de gratificaciones, plus voluntario o cualquier otro concepto de análoga naturaleza.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCION 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

Art. 7.º Teniendo presente las posibles modificaciones de los procesos de fabricación y de trabajo en general mediante la modernización de maquinaria y la adopción de nuevos sistemas de trabajo, se revisarán las valoraciones de puestos de trabajo cuando, por las circunstancias expuestas, sea necesario, a juicio de la Compañía o del trabajador afectado, la revisión se verificará con arreglo a los siguientes criterios:

1.º La Empresa entregará a los representantes elegidos por los trabajadores la documentación completa del estudio realizado con un mínimo de quince días de antelación a la fecha de iniciación del periodo de prueba, que tendrá una duración de dos meses.

2.º Durante dichos dos meses del periodo de prueba la Empresa y los representantes elegidos por los trabajadores analizarán cuantas incidencias se produzcan al objeto de constatar la viabilidad del sistema propuesto.

3.º Una vez finalizado el periodo de prueba, ambas partes tratarán de llegar a un acuerdo definitivo; si el acuerdo se lograra, se implantará el sistema. Si transcurriese un plazo de un mes desde la finalización del periodo de prueba sin haberse alcanzado un acuerdo, la Empresa adoptará la decisión pertinente. A efectos de percepción y garantías de primas, este plazo de un mes se considera incluido en el periodo de prueba.

4.º Contra la decisión de la Empresa, los trabajadores afectados o sus representantes podrán recurrir ante los Organismos competentes.

5.º En cualquier caso, si durante el periodo de prueba se consiguiese, con arreglo al nuevo sistema, una prima superior a la media garantizada, se abonará dicha prima superior.

6.º Si se recurriese ante los Organismos competentes, la Empresa garantiza hasta la resolución de dichos Organismos:

- El no sancionar al trabajador por falta de rendimiento.
- El garantizar, como mínimo, la misma prima media que haya regido durante el periodo de prueba, sin perjuicio de la aplicación retroactiva, a la finalización del periodo de prueba, de la decisión del Organismo competente, si fuera favorable al trabajador.

La Empresa y los representantes elegidos por los trabajadores vigilarán el cumplimiento de los sistemas establecidos o que se establezcan en el futuro.

Art. 8.º En los casos de creación de nuevas tareas se procederá a la valoración del puesto de trabajo, siguiendo iguales formalidades que en el artículo anterior.

CAPITULO III

Clasificación del personal

SECCION 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

Art. 9.º Las denominaciones consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas, si las necesidades y volumen del Centro de Trabajo no lo requieren.

Art. 10. Los distintos cometidos asignados a cada categoría son clasificativos, dentro de los generales cometidos propios de su respectiva competencia profesional.

Será potestativo del trabajador el aceptar la ejecución de trabajos distintos de los propios de su competencia profesional.

Los cambios de puestos de trabajo de cualquier trabajador, cuando lo realicen a requerimiento de la Empresa, serán siempre motivados por la organización o funcionamiento del trabajo.

En relación con los puestos de trabajo de perforación en las máquinas de IBM en poder de la Compañía, las personas que ocupan estos puestos serán recicladas cada dos años a solicitud de los interesados, y siempre que haya algún candidato de la misma categoría y competencia profesional del trabajador a sustituir dentro de los trabajadores fijos de la plantilla del mismo centro de trabajo que solicite ese puesto.

Los trabajadores que soliciten el reciclaje previsto en el párrafo anterior, y que cobraran cualquier tipo de plus por razón de su puesto de trabajo, dejarán de percibirlo durante el tiempo que no desempeñen sus anteriores funciones.

Art. 11. La Empresa queda obligada a admitir y promocionar al personal femenino a cualquier puesto de trabajo, excepción hecha de las tareas específicas que excluya la legislación vigente.

SECCION 2.ª CLASIFICACION GENERAL

Art. 12. El personal de la Compañía se clasificará en los grupos siguientes:

- 1.º Titulados.
- 2.º Empleados.
- 3.º Operarios.

Art. 13. Los grupos anteriormente enumerados comprenderán las siguientes categorías:

Grupo 1.º Titulados

- a) Grado superior.
- b) Grado medio.

Grupo 2.º Empleados

- I. Mandos superiores:
- Jefes superiores.
 - Jefes de primera.
 - Jefes de segunda.
 - Jefes Sección Técnica.
 - Encargados generales.
 - Jefes de Taller.
- II. Comerciales:
- Técnico-Comerciales.
 - Vendedores-Visitadores.
 - Visitadores de Agencia.
- III. Técnicos:
- Delineantes Proyectistas.
 - Analistas de Laboratorio.
 - Delineantes de primera.
 - Delineantes de segunda.
 - Calcadores.
 - Aspirantes.
- IV. Administrativos:
- Oficiales de primera.
 - Oficiales de segunda.
 - Auxiliares.
 - Telefonistas.
 - Aspirantes.
- V. Organización:
- Jefes de Organización.
 - Técnicos de Organización de primera.
 - Técnicos de Organización de segunda.
- VI. Subalternos:
- Cobradores.
 - Conserjes.
 - Vigilantes Jurados.
 - Vigilantes.
 - Ordenanzas.
 - Porteros.
 - Cocineros.
 - Camareros.
 - Botones.
 - Limpiadores.

Grupo 3.º Operarios

- I. Fabricación:
- Encargados.
 - Jefes de equipo.
 - Oficiales.
- II. Almacenes:
- Encargados.
 - Almaceneros.
 - Jefes de equipo.
 - Oficiales.
- III. Colocación:
- Encargados.
 - Colocadores de primera.
 - Colocadores de segunda.
- IV. Oficios auxiliares:
- Contra maestros.
 - Oficiales de primera:
 - Mecánicos.
 - Electricistas.
 - Carpinteros.
 - Pintores.
 - Albañiles.
 - Fontaneros.
 - Varios.
 - Conductores de primera.
 - Oficiales de segunda:
 - Mecánicos.
 - Electricistas.
 - Carpinteros.
 - Pintores.
 - Albañiles.
 - Fontaneros.
 - Varios.
 - Conductores de segunda.
 - Oficiales de tercera:
 - Mecánicos.
 - Electricistas.

- Carpinteros.
- Pintores.
- Albañiles.
- Fontaneros.
- Varios.

g) Aprendices.

SECCION 3.ª DEFINICIONES Y FUNCIONES

Art. 14. Las definiciones y funciones de las distintas categorías enumeradas en la sección segunda son las que a continuación se indican:

Grupo 1.º Titulados

Son los que, en posesión del título correspondiente, realizan funciones propias de su profesión, sin estar incluidos en ninguno de los cargos detallados en el grupo 2.º, empleados, subgrupo I, mandos superiores.

Grupo 2.º Empleados

I. Mandos superiores:

- Jefe superior.—Es el que, por especial nombramiento de la Compañía, ocupa un puesto de determinada responsabilidad en la misma, con las funciones que, en cada circunstancia, se señalen por la Compañía.
- Jefe de primera.—Es el que dirige, orienta e imprime unidad a las secciones a su cargo.
- Jefe de segunda.—Es el que dirige, orienta e imprime unidad a la sección a su cargo y distribuye el trabajo entre el personal de la misma.
- Jefe de Sección Técnica.—Es quien, con título o sin él, dirige e imprime unidad a la sección que específicamente tenga a su cargo, bien sea Técnica, Mantenimiento o Producción.
- Encargado general.—Es el que tiene mando y dirección sobre los Encargados y personal de la unidad en que presta sus servicios.
- Jefe de Talleres.—Es el técnico que, con o sin título, posee los conocimientos necesarios y tiene a su cargo el mando y dirección de los diversos talleres existentes en las fábricas.

II. Comerciales:

- Técnico-Comercial.—Es el que, preferentemente con título adecuado y al servicio exclusivo de la Compañía, desarrolla como actividad principal aquella que conduce a la realización e incremento de ventas, ocupándose para ello, entre otras cosas, de la investigación y conocimiento del mercado, promoción de ventas, visitas a organismos oficiales, proyectistas, clientes y agentes, cálculo y vigilancia de instalaciones y cálculo de ofertas.
- Vendedor-Visitador.—Es el que, en posesión de los necesarios conocimientos administrativos y comerciales, y al servicio exclusivo de la Compañía, en viaje de ruta previamente señalado dentro de su demarcación, realiza perfectamente las siguientes funciones: visitas a agencias; recuentos en agencias depósito; asesoramiento a agentes sobre ventas y aplicación de los materiales; visitas sistemáticas a obras, técnicos y clientes; ofrece los artículos; confecciona notas de pedido; realiza gestiones; emite informes; redacta correspondencia sobre estos asuntos y, cuando ello sea necesario, calcula y confecciona ofertas. En los periodos en que no realice estas funciones actuará en las oficinas o almacenes.
- Visitador de Agencias.—Es el que, en posesión de los necesarios conocimientos administrativos y comerciales, y al servicio exclusivo de la Compañía, en viaje de ruta previamente señalado dentro de su demarcación, realiza perfectamente las siguientes funciones: visitas a agencias, recuentos en agencias depósito, asesoramiento a agentes sobre ventas y aplicación de los materiales, confecciona notas de pedidos, emite informes, redacta correspondencia sobre estos asuntos. En los periodos en que no realice estas funciones actuará en las oficinas o almacenes.

Se clasificarán como tales aquellos que realicen fundamentalmente las funciones descritas, aun cuando ocasionalmente realicen visitas y gestiones de venta a clientes efectivos o potenciales.

III. Técnicos:

- Delineante Proyectista.—Es el que, dentro de las especialidades de la Compañía, proyecta o detalla y que realiza lo que concibe o se le encarga, según los datos o condiciones técnicas exigidas.
- Analista de Laboratorio.—Es el que, con título o sin él, posee los conocimientos para ejecutar marchas analíticas completas en general y cuantos análisis físicos o químicos propios de nuestra industria se le encomienden, según los sistemas al uso o específicos de fibrocemento, sobre materias primas,

muestras de proceso de fabricación o elaborados, así como las de productos o materiales auxiliares que intervienen en las distintas operaciones del proceso de nuestros fabricados.

Debe poder efectuar todos los cálculos necesarios, así como la aplicación correcta de fórmulas en la expresión de los resultados y expresiones gráficas correspondientes, siendo responsable de la bondad de los mismos.

Asimismo, supervisará y vigilará el trabajo del personal a sus órdenes, cuidando de la disciplina, así como del buen uso y conservación de los útiles, máquinas y aparellaje a su disposición.

c) Delineante de primera.—Es el que desarrolla por completo proyectos sencillos, levanta planos de conjunto y de detalle, sean del natural o de esquemas y proyectos previamente estudiados; hace trabajos de medida, croquis de obras o de maquinaria de conjunto; despieza planos de conjunto y ejecuta planos de detalle; sabe interpretar planos, hacer cubriciones, tiene capacidad para hacer relaciones y pedidos de materiales para obras e instalaciones que han de ejecutarse y calcular resistencias de piezas y mecanismos o de estructuras sencillas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo.

En cada centro de trabajo el número de Delineantes de primera representarán, al menos, un 60 por 100 del total de dichos Delineantes de primera y segunda, y Calcedores.

d) Delineante de segunda.—Es el que ejecuta, previa entrega del croquis, planos de conjunto o de detalle, bien precisados y acotados; cubica y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas; confecciona croquis de piezas aisladas; realiza correctamente mediciones de obras para confección de planos, desarrolla éstos bajo vigilancia de otro técnico de superior categoría y posee conocimientos de resistencia de materiales.

Tendrán la categoría de Delineantes de segunda los Calcedores con una antigüedad de tres años en su categoría.

e) Calcedor.—Es el que limita sus actividades a copiar por medio de papeles transparentes los dibujos o los calcos que otros han preparado; dibuja a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de la estampa o bien dibujando en limpio.

f) Aspirante.—Es el que, con edad inferior a los dieciocho años, trabaja en labores elementales.

IV. Administrativos:

a) Oficial de primera.—Es el que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual obra con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, y que realiza, perfectamente, trabajos administrativos de importancia y, entre otros, alguna de las siguientes funciones: Cajero, supervisor de otros servicios, previsiones y estudios de importancia, inspección y/o recuentos de almacenes, responsabilidad de la confección de nóminas y liquidaciones al personal, estudio de ofertas, transcripción de asientos de contabilidad en libros oficiales, liquidación de obras, correspondencia en idiomas extranjeros, correspondencia exterior e interior derivada de los trabajos enunciados.

En cada centro de trabajo, el número de Oficiales de primera representará, al menos, un 60 por 100 del total de Oficiales de primera, Oficiales de segunda y Auxiliares.

En Dirección Comercial, el porcentaje se calculará por delegaciones regionales.

b) Oficial de segunda.—Es el que, con iniciativa y responsabilidad, efectúa perfectamente alguna de las funciones siguientes: trabajo de contabilidad, tales como transcripción en libros auxiliares, confección de facturas y/o codificación y cálculo de las mismas; estadísticas; taquimecanógrafo; comprobaciones; confección de nóminas; confección de resúmenes; gestiones y contactos con clientes en asuntos de importancia limitada; fichas de movimiento de artículos; correspondencia exterior e interior derivada de estos asuntos.

Tendrán la categoría de Oficiales de segunda los Auxiliares con una antigüedad de dos años en su categoría.

Los Oficiales de fabricación que realicen funciones de pesadores de las básculas de entrada de fábrica tendrán, a los solos efectos retributivos, la consideración de Oficiales de segunda Administrativos.

c) Auxiliar.—Es el que, con iniciativa y responsabilidad limitada, desarrolla funciones administrativas, tales como archivo, ficheros, registros, mecanografía y, en general, funciones mecánicas de trabajo de oficina o de ayuda a otros empleados de categoría superior; redacción de correspondencia exterior e interior por indicación de sus superiores inmediatos.

d) Telefonista.—Es la persona que tiene por misión principal atender la centralita telefónica y/o telex, confeccionando los partes necesarios para su control.

e) Aspirante.—Es el que, con edad inferior a los dieciocho años, se inicia en los trabajos de oficina.

V. Organización:

a) Jefe de Organización.—Es el que, además de realizar con toda perfección los cometidos enunciados para el Técnico de Organización de primera, tiene a sus órdenes personal de dicha categoría y/o Técnicos de Organización de segunda, cui-

dando de la coordinación de sus trabajos y respondiendo de las funciones ejecutadas por el grupo de personas a sus órdenes.

b) Técnico de Organización de primera.—Es el que realiza estudios de tiempos de todas clases; estudios de mejoras de métodos de equipos de cualquier número de operarios; estudios de economías de implantación y modificación del proceso de trabajo; confección de fichas completas de secuencias; resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas.

En cada centro de trabajo el número de Técnicos de Organización de primera representará, al menos, un 60 por 100 del total de Técnicos de Organización de primera y segunda.

c) Técnico de Organización de segunda.—Es el que realiza cronometrages y estudios de tiempos de toda clase; confección de fichas de dificultad media.

VI. Subalternos.

a) Cobrador.—Es el que tiene la misión de efectuar cobros de la Compañía.

b) Conserje.—Es el que, al frente de los Ordenanzas, Porteros, Botones y personal de limpieza, cuida de la distribución del trabajo y el ornato y policía de los distintos locales.

c) Vigilante Jurado.—Es el que tiene funciones de orden y vigilancia y ha de cumplirlas con sujeción a las disposiciones legales que regulan el ejercicio del cargo para las personas que tienen este nombramiento.

d) Vigilante.—Es el que tiene funciones de orden y vigilancia.

e) Ordenanza.—Es el que tiene como misión realizar recados, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales ordenados por sus superiores.

f) Portero.—Es el que cuida de los accesos a las dependencias y locales donde presta servicios, de acuerdo con las instrucciones de sus superiores y realiza funciones de vigilancia y custodia.

g) Cocinero.—Es el que desempeña las funciones propias de su profesión.

h) Camarero.—Es el que, además de las labores propias de su profesión, cuida de la limpieza y mantenimiento de los locales asignados y del mobiliario y ajuar de los mismos.

i) Botones.—Es el que, con edad superior a los catorce años y menos de dieciocho, realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental, ayudando a los Ordenanzas.

j) Limpiador.—Es el que se ocupa de la limpieza de oficinas y otros locales de la Compañía.

Grupo 3.º Operarios

I. Fabricación:

a) Encargado.—Es el que, debidamente informado de los resultados obtenidos y los propuestos por la Dirección, siempre a las órdenes del Encargado general o de un superior, dirige y vigila todos los trabajos que realiza el personal a sus órdenes, coordina los mismos, distribuyéndolos, cuidando del orden y disciplina y cumpliendo los programas que se le fijen; inspecciona y se responsabiliza de la calidad de los mismos y el cuidado y conservación de los útiles de trabajo puestos a su alcance. Deberá conocer perfectamente la calidad del material, poseer conocimientos que le permitan la lectura de planos y notas de trabajo.

Siendo necesario, deberá ser instruido en los cambios o modificaciones que se realicen en máquinas, instalaciones o programas para que, con perfecta amplitud de conocimientos, logre los objetivos propuestos. Confeccionará partes de trabajo, informes, etc.

b) Jefe de Equipo.—Es el que, a las órdenes del Encargado o de un superior, además de efectuar el trabajo personal, vigila y ordena los que ha de realizar el grupo a su mando, respondiendo de su correcta ejecución. Asimismo podrá tener una máquina a su cargo con el personal auxiliar necesario.

Salvo en circunstancias excepcionales, a criterio de la Compañía, el grupo deberá componerse de un mínimo de cuatro productores y un máximo de veinticinco.

c) Oficial.—Es el que, con edad superior a los dieciocho años, realiza cualquier cometido en las Secciones de Fábrica que específicamente no corresponda a categorías superiores de este grupo.

II. Almacenes:

a) Encargado.—Es el que, a las órdenes del Encargado general o personal de superior categoría, dirige y vigila todos los trabajos que realiza el personal a sus órdenes, coordinando los trabajos; distribuyéndolos, cuidando del orden y disciplina y de la cumplimentación de los pedidos. Inspecciona el buen acondicionamiento de los materiales y cuida de la vigilancia y conservación de los útiles de trabajo. Deberá conocer perfectamente los productos de de la Compañía y la calidad del material. Estará responsabilizado de todas las labores a realizar en el almacén a que está adscrito, despacho de productos, recibir las mercancías y distribuir las en el local y estantes; registro en los libros y ficheros de movimiento de materiales; inventa-

rios del mismo; confección de notas de entrega, incluso ventas al contado y cuantos documentos sean necesarios para una mejor administración del almacén.

Tendrán la consideración específica de esta categoría los productores que estén al frente de los almacenes de productos de Representaciones y materiales de Fábricas.

b) Almacenero.—Es el que, a las órdenes del Encargado, tiene por misión auxiliar a éste y despacha los productos en el almacén; recibe las mercancías y las distribuye en el local y estantes; registro en los libros y ficheros del movimiento que haya existido; recuentos e inventarios del mismo; confección de notas de entrega e incluso ventas al contado y cuantos documentos se creen para una mejor administración del almacén.

c) Jefe de Equipo.—Es el que, a las órdenes del Encargado o de un superior, además de efectuar el trabajo personal, vigila y ordena lo que ha de realizar el grupo a su mando, respondiendo de su correcta ejecución.

Salvo en circunstancias excepcionales, a criterio de la Compañía, el grupo deberá componerse de un mínimo de cuatro productores y un máximo de veinticinco.

d) Oficial.—Es el que, con edad superior a los dieciocho años y con conocimiento de los productos o materiales almacenados, se ocupa de la descarga, almacenaje y carga de los mismos, así como de la limpieza del local e instalaciones del lugar de trabajo.

III. Colocación:

a) Encargado.—Es el que, reuniendo las condiciones señaladas en el I, a), se ocupa, además, de la visita a obras para tomar los datos oportunos y preparar la iniciación de la colocación.

b) Colocador de Primera.—Es el que domina primordialmente, y como mínimo, la colocación de tuberías y materiales de cubiertas, interpretando las órdenes que reciba del Encargado o personal de superior categoría, y que puede también realizar replanteos sencillos y que tiene a sus órdenes, eventualmente, Colocadores de Segunda.

c) Colocador de Segunda.—Es el que domina únicamente la colocación de un tipo de material, interpretando las órdenes que recibe del Encargado o de personal de superior categoría.

Puede, eventualmente, realizar replanteos sencillos.

La Compañía se obliga a facilitar la formación de los Colocadores de Segunda que lo deseen y reúnan las condiciones necesarias, para que tengan la oportunidad de poder adquirir las características que se requieren para ser clasificados como Colocadores de Primera, según se define en el presente Convenio.

IV. Oficios Auxiliares:

a) Contramaestre.—Es el que posee y aplica, en su caso, los conocimientos adquiridos en su oficio, respondiendo de la disciplina del personal, distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, conservación de las instalaciones y ayuda a la planificación y cumplimiento del entretenimiento preventivo.

b) Oficial de Primera.—Es el que, dominando su oficio a la perfección, realiza trabajos de su especialidad que requieren mayor esmero y delicadeza, con rendimiento correcto y máxima economía de materiales.

Tendrá también tal categoría el Oficial de mantenimiento en turno, responsable de una o más máquinas, dentro de su especialidad.

En cada Centro de trabajo y dentro de cada oficio, el número de Oficiales de Primera será al menos un 60 por 100 del total de Oficiales de Primera, Oficiales de Segunda y Oficiales de Tercera.

c) Conductor de Primera.—Es el que, en posesión del permiso de conducir apropiado, conduce turismos, camiones y grúas-automóviles.

d) Oficial de Segunda.—Es el que, sin llegar a la perfección necesaria para las labores más esmeradas, ejecuta los trabajos corrientes de su oficio con suficiente corrección y eficacia.

Tendrán la categoría de Oficiales de Segunda los Oficiales de Tercera con una antigüedad de tres años en la categoría.

e) Conductor de Segunda.—Es el que, en posesión del permiso de conducir apropiado, conduce carretillas y demás vehículos similares.

f) Oficial de Tercera.—Es el que, teniendo conocimientos generales del oficio, ayuda a los Oficiales de Primera y Segunda en la ejecución de los trabajos de éstos y efectúa, aisladamente, otros de menor importancia, bajo la dirección de aquéllos.

Los Oficiales de Fabricación que se dediquen a la colocación y montaje de telas para las máquinas de inyección o de cilindros tamices para las máquinas de placas y tubos tendrán, a los solos efectos retributivos, la consideración de Oficiales de Tercera de Oficios Auxiliares.

g) Aprendiz.—Es el trabajador ligado con la Compañía por un contrato especial de aprendizaje, en virtud del cual, la misma, a la vez que utiliza los trabajos del Aprendiz, se obliga a enseñarle el oficio prácticamente.

CAPITULO IV

Retribución

SECCION 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

Art. 15. *Salario real*.—En el salario real quedarán comprendidos todos los conceptos retributivos enumerados a continuación:

- I. Salario base, diario o mensual.
- II. Complementos:

a) Personales:

- Antigüedad.
- Percepción consolidada.

b) De puesto de trabajo

- Plus nocturno.

c) Calidad o cantidad de trabajo:

- Primas.
- Incentivos.
- Horas extraordinarias.

d) De vencimiento periódico superior al mes:

- Gratificaciones extraordinarias.
- Participación en beneficios.

III. Idemnización:

- Plus de transporte por distancia.

Los Oficiales que realicen funciones de «Verificación y Control de Calidad», así como los que efectúen «Recuentos de Existencias de Almacenes de Fábricas», percibirán un «plus» por una cuantía de 76,05 pesetas por día de asistencia y mientras ejecuten las funciones específicas, quedando excluidos de la percepción de Primas e Incentivos.

SECCION 2.ª SALARIOS BASE

Art. 16. Los salarios del personal por jornada completa serán los figurados en el anexo número 1 del presente Convenio.

Siempre que en el presente Convenio se hable simplemente de Salario Base, sin mayores especificaciones, se estarán contemplando los salarios recogidos en el anexo correspondiente y modificados conforme a lo dispuesto en la disposición adicional quinta.

Cuando la jornada sea inferior a la completa establecida por Norma General o Convenio, las remuneraciones se reducirán proporcionalmente, salvo que expresamente se indique en algún punto del presente Convenio que alguna «jornada reducida» haya de tener consideración de «jornada completa».

Cuando el salario base sea modificado, todos los demás complementos que tengan como base de cálculo el mismo serán revisados e incrementados automáticamente en la proporción correspondiente.

SECCION 3.ª ANTIGÜEDAD

Art. 17. Los aumentos de retribución por años de servicio en la Empresa, tanto los periodos vencidos como los que vanzan, serán de dos bienios y sucesivos quinquenios de la cuantía que figura por cada categoría en el anexo número 2 del presente Convenio.

Para determinar la retribución que en concepto de antigüedad corresponda, se atenderá exclusivamente a la categoría que en cada momento ostente el trabajador.

Art. 18. La cantidad máxima que podrá percibir cada trabajador, por años de servicio, será el 50 por 100 del Salario base que a su categoría le reconozca el Convenio vigente en cada momento.

Cuando un trabajador sea clasificado en una categoría inferior a la que venía ostentando, la cantidad total que hasta ese momento viniera percibiendo por concepto de antigüedad le será respetada como tal retribución en la nueva clasificación, aunque supere el 50 por 100 del Salario base de la nueva categoría.

Art. 19. La fecha de devengo de estos aumentos se anticipará al primero de enero y al primero de julio, respectivamente, para el personal que cumpla el bienio o quinquenio en el primero o segundo semestre del año.

SECCION 4.ª PERCEPCION CONSOLIDADA

Art. 20. Los trabajadores que vienen percibiendo la retribución denominada «Percepción Consolidada» seguirán cobrando ésta a título personal.

SECCION 5.ª PLUS NOCTURNO

Art. 21. El personal que en jornada normal preste sus servicios durante las horas comprendidas entre las veintidós y las seis horas percibirá un Plus Nocturno, consistente en un 20 por 100 sobre los importes correspondientes a Salario y Antigüedad.

La reducción del 24 por 100 establecido en el Convenio anterior, al 20 por 100 fijado en el actual, se debe a la congelación del concepto de retribución Plus Nocturno, y será únicamente válida para el año 1979.

Art. 22. No se abonará este Plus Nocturno cuando, en jornada normal, no se llegue a totalizar una hora trabajada dentro de los límites horarios establecidos en el artículo anterior.

SECCION 6.ª PRIMAS

Art. 23. Continúa vigente el sistema de primas en aquellos trabajos que sean susceptibles de medirse y pueda ser evaluada la actividad desarrollada, siempre que esta actividad no repercuta negativamente en la función encomendada.

Art. 24. Para evaluar la actividad desarrollada se utiliza la unidad de trabajo (u. t.), que es la labor efectuada por un trabajador en una centésima parte de hora, trabajando a ritmo normal y teniendo presente los tiempos de recuperación por necesidades personales, por el descanso correspondiente a la tarea realizada y por las condiciones del ambiente en que se ejecuten las mismas.

Art. 25. Se entiende por actividad el ritmo de trabajo o rendimiento a que el productor realiza la tarea encomendada.

Art. 26. La actividad se determina partiendo de los valores unitarios de las piezas fabricadas o movidas y del tiempo transcurrido para realizar el trabajo.

$$A = \frac{N \cdot V}{T}$$

Siendo:

A = Actividad.

N = Número de piezas producidas o movidas.

V = Valor unitario de las piezas.

T = Tiempo empleado en horas.

Art. 27. Por lo que se refiere a piezas fabricadas para determinar la actividad, se considerarán el número de éstas deduciéndose las piezas que tengan defectos imputables al trabajador, excepto los depósitos que puedan ser perfectamente reparados.

El criterio a seguir para la imputabilidad de las piezas defectuosas y no recuperables corresponderá al mando que la Compañía designe. Si el trabajador no estuviera de acuerdo con la imputabilidad señalada, podrá reclamar a través de sus representantes.

Art. 28. La actividad normal es igual a 100, que, es, asimismo, la mínima exigida para la percepción de Prima; es decir, que el trabajo mínimo realizado por un trabajador ha de ser igual a 100 unidades de trabajo por hora.

La norma establecida en el párrafo anterior no será aplicable a los trabajadores con incapacidad personal manifiesta apreciada por el Servicio Médico correspondiente, cuyos trabajadores realizarán la actividad que les permita su capacidad personal.

Art. 29. Cuando por necesidades de programación, fabricación o cualquier otra circunstancia se modifique la función a un operario que trabaje en régimen de primas, y en la nueva misión o puesto primado o no, no esté adiestrado, cobrará, durante un período de tres meses, en concepto de Prima, como mínimo, la media aritmética obtenida por el mismo durante los tres meses anteriores realmente trabajados.

Cuando los trabajos que se realicen por parejas falte uno de ellos, al que quede se le abonará, en concepto de Prima, el promedio de lo obtenido por él mismo en el transcurso de las horas del mes realmente trabajadas a prima, en las condiciones habituales.

Cuando se esté reparando las máquinas, los operarios de fabricación percibirán en este tiempo el promedio de lo obtenido por ellos mismos en las horas del mes realmente trabajadas a prima.

Durante las revisiones y limpieza anuales y semanales, excepto las que se realicen en domingo o festivo, todos los trabajadores implicados en dichas revisiones y limpieza cobrarán la prima media del último período mensual realmente trabajado a prima.

Aquellos trabajadores que, circunstancial o permanentemente, ejerzan funciones de monitor para el aprendizaje de otros trabajadores disfrutarán en concepto de prima, como mínimo, el importe de la media aritmética obtenida por ellos en los tres meses anteriores.

Art. 30. Con el fin de que el trabajador pueda obtener un rendimiento normal de forma continua y sin perjuicio para su salud, la actividad máxima queda establecida en 150; o sea, que el trabajo máximo horario es el que corresponde a 150 unidades de trabajo.

Art. 31. A partir de la actividad normal y hasta alcanzar la actividad máxima, el trabajador cobrará una prima proporcional al aumento de actividad, de acuerdo con la escala del artículo 32.

Art. 32. Las primas se calcularán mensualmente en función de la actividad media desarrollada por el trabajador durante el período de tiempo que sirva de base y las horas trabajadas a prima durante dicho período, de acuerdo con la siguiente tabla:

Actividad media horaria	Prima en pesetas por hora
De 100,1 a 102,5	1,89
De 102,6 a 107,5	2,84
De 107,6 a 112,5	3,79
De 112,6 a 117,5	4,74
De 117,6 a 122,5	5,69
De 122,6 a 127,5	6,65
De 127,6 a 132,5	7,59
De 132,6 a 137,5	8,54
De 137,6 a 142,5	9,49
De 142,6 a 145,—	10,44
De 145,1 a 146,—	10,75
De 146,1 a 147,—	11,07
Más de 147	11,39

Art. 33. La retribución que percibirá el trabajador en concepto de prima por actividad superior a 100 será la indicada en el artículo 32, cualquiera que sea el porcentaje que tales importes representen sobre el salario.

Art. 34. Cuando en un trabajo primado concurra la circunstancia de que en el período de seis meses las actividades medias alcanzadas sean inferiores a 100 u. t. o superiores a 150, se procederá a una revisión del proceso para determinar lo idóneo, tanto en el mismo proceso como en los valores aplicados.

Art. 35. El sistema de primas afectará, en principio, a las Secciones siguientes:

- Fabricación placas.
- Fabricación tubos.
- Fabricación moldeados.
- Fabricación decorativos.
- Acabado tubos
- Acabado moldeados.
- Acabado decorativos.
- Recuperación placas.
- Molienda amianto.
- Almacén de productos.
- Almacén de accesorios.
- Personal de colocación.

Por la índole de su trabajo y su complejidad se tenderá siempre, en la medida de lo posible y de los medios técnicos que se posean, a la medición y valoración de todos los puestos de trabajo no relacionados anteriormente.

Art. 36. Para el personal operario de las fábricas, cuyo puesto de trabajo no haya sido medido ni valorado, percibirá la media de la prima obtenida en su centro respectivo por el personal que trabaja a prima, siempre y cuando así lo solicite.

Art. 37. En el supuesto de trabajar horas extraordinarias por motivos excepcionales, el cálculo de la actividad se realizará considerando como «T» tanto las horas normales como las extraordinarias empleadas en la realización del trabajo.

Art. 38. La Compañía podrá establecer el régimen de prima en otras Secciones de la misma y modificarlo donde se encuentre establecido, por variación de maquinaria, sistemas o métodos de trabajo, siempre con intervención del personal afectado y sus representantes sindicales y ajustándose a lo establecido en el artículo 7.º

En el período de comprobación de valores se abonará la prima media alcanzada en los tres meses realmente trabajados anteriores a la modificación.

Art. 39. Los valores de trabajo son los que se aplican actualmente.

SECCION 7.ª INCENTIVOS

Art. 40. El personal de la Compañía cuyo puesto de trabajo no esté incluido entre aquellos que dan derecho a percepción de primas, recogidos en la Sección anterior, percibirán el concepto retributivo denominado incentivo básico, que se regula en los artículos siguientes.

Art. 41. La retribución a percibir por este concepto vendrá determinada únicamente por la categoría profesional de cada trabajador y su asistencia efectiva al trabajo.

Art. 42. Cada categoría profesional tendrá asignada una puntuación, la cual se recoge en el anexo número 3.

Art. 43. El valor del punto será de 10,13 pesetas.

Art. 44. La retribución individual a percibir por cada trabajador se determinará aplicando a la puntuación que le corresponda, según su categoría profesional, un índice corrector establecido de acuerdo con los días de asistencia efectiva al trabajo que haya efectuado durante el mes.

Art. 45. El índice 1 se aplicará a todo trabajador que, en el transcurso de cada mes, no haya dejado de asistir al trabajo ningún día.

Art. 46. Si un trabajador no asistiera a su trabajo durante uno o más días en el transcurso de un mes, la puntuación que por su categoría profesional tenga asignada se le reducirá en la proporción que suponga los días dejados de trabajar sobre los laborables de que conste el mes en las que las inasistencias al trabajo se hayan producido.

Art. 47. Una vez determinada de esta forma la puntuación individual durante un mes determinado, la retribución mensual

a percibir por este concepto por cada trabajador será igual al resultado de la multiplicación de su puntuación individual por el valor del punto.

Art. 48. Se exceptúan de la consideración de días de no asistencia efectiva al trabajo los correspondientes a vacaciones y a licencias reglamentarias.

Art. 49. Durante la vigencia del presente Convenio todo el personal de los grupos primero y segundo y el personal de Central y Representaciones, cuando no trabajen a prima, cobrarán, además, un incentivo complementario del básico de 2.154 pesetas mensuales, de acuerdo con lo establecido en esta Sección.

Este incentivo complementario será de 2.354 pesetas para aquellas personas que no percibiendo cantidad alguna de Plus Voluntario Absorbible tengan fijado en este Convenio un salario superior a 41.414 pesetas mensuales o 1.368 pesetas diarias.

Art. 50. Cuando en el transcurso de un mes cualquier trabajador que haya trabajado en puestos primados y puestos no primados, aparte de las primas correspondientes al periodo de trabajo a prima, se le abonarán los Incentivos Básico y complementario correspondientes, de acuerdo con la proporción que representen las horas trabajadas en puesto no primado respecto al total de horas hábiles del mes de que se trate.

SECCION 8.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 51. El valor de las horas extraordinarias será el que se fija en el cuadro anexo número 4.

En cuanto a los topes de horas extraordinarias se estará a lo establecido en cada momento en la legislación vigente, esto es actualmente: Dos diarias, veinte mensuales o ciento veinte anuales.

En el caso de que todos los trabajadores de una Sección, en la cual se hayan de realizar horas extraordinarias, quieran efectuarlas, las mismas se repartirán por turnos rotativos.

Para todo el personal que cobra incentivos y realice horas extraordinarias éstas se incrementarán con el valor del incentivo que por hora le corresponda.

Art. 52. Cuando por circunstancias excepcionales la Compañía se vea precisada a ordenar desplazamientos del personal de Colocación y Montaje de placas y tubos en día festivo o domingo, las horas empleadas serán abonadas con carácter de extraordinarias, debiendo descansar el siguiente día laborable con el abono correspondiente.

De emprender el viaje en día laborable y a primera hora de la mañana las horas que excedan de la jornada normal empleadas en el viaje serán abonadas con carácter de extraordinarias.

Caso de efectuarse el viaje de noche las horas que excedan de ocho deberán abonarse con carácter de extraordinarias, debiendo disfrutar el descanso el siguiente día laborable con la retribución correspondiente.

SECCION 9.ª GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 53. Las gratificaciones extraordinarias, que serán una en julio y otra en Navidad, serán para todo el personal de treinta días de salario base, antigüedad y media diaria obtenida en concepto de prima o incentivo por jornada normal durante los tres meses anteriores realmente trabajados.

Art. 54. Las gratificaciones se harán efectivas de la siguiente forma:

Julio: Primer día hábil del mes.
Navidad: Primera quincena del mes de diciembre.

Art. 55. El personal que ingrese durante el transcurso del año o que cese durante el mismo, percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, por lo cual, la fracción de mes se contará como unidad completa.

En lo que se refiere al abono proporcional de las gratificaciones de julio y Navidad éste se realizará por sextas partes correspondientes al primero y segundo semestre, según proceda.

A todos los trabajadores ingresados antes del 15 de septiembre de 1970 se les respetará el cómputo anual por doceavas partes.

SECCION 10. PARTICIPACION EN BENEFICIOS

Art. 56. Todo el personal disfrutará de una participación en beneficios consistente en treinta días de salario base, antigüedad y media diaria obtenida en concepto de prima o incentivo por jornada normal durante los tres meses anteriores realmente trabajados.

El personal que ingrese durante el transcurso del año o que cese durante el mismo percibirá la participación de beneficios en proporción al tiempo trabajado, por lo cual, la fracción del mes se contará como unidad completa.

Art. 57. Esta participación en beneficios se abonará el 10 de abril de cada año o el siguiente hábil, si aquel fuera festivo, tomando como base los conceptos retributivos fijados en el artículo anterior que estén vigentes en el momento del pago.

No obstante lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo anterior, el trabajador que cese en la Empresa no reintegrará cantidad alguna de los beneficios cobrados anticipadamente.

El personal que ingrese con posterioridad al 10 de abril de cada año percibirá la participación de beneficios en el mes de

diciembre del año correspondiente, en la parte proporcional que le corresponda.

En casos de ascensos de categoría posteriores al 10 de abril la participación en beneficios se regularizará con arreglo a la nueva categoría, en el mismo mes en que se produzca el ascenso.

Art. 58. En el caso de que legalmente se suprimiera el concepto retributivo de participación en beneficios, dicha participación se convertirá en una nueva gratificación extraordinaria.

SECCION 11. PLUS DE TRANSPORTE POR DISTANCIA

Art. 59. Se abonará un plus de Transporte por Distancia a todo el personal cuyo domicilio radique a más de un kilómetro del centro de trabajo o lugar de salida donde la Empresa ponga medio de locomoción a disposición del trabajador y de acuerdo con la escala siguiente:

	Pesetas
De 1 a 4 kilómetros	22
De 4 a 8 kilómetros	45
De 8 a 12 kilómetros	52
Más de 12 kilómetros	70

Al resto del personal se le abonará un plus de siete pesetas diarias.

Al personal que trabaja en régimen de jornada partida y no cobre dietas de comida ni haga uso de los comedores de la Empresa se le abonará el doble de la escala a que tenga derecho.

Art. 60. A efectos de considerar la distancia, se contará desde el centro de trabajo hasta el domicilio del trabajador, considerándola por el camino obligado. A tal efecto, se medirá desde la puerta de acceso al centro de trabajo. Excepto en Fábrica Sardañola, que dicho punto será el lugar del fichero de cada Sección.

En aquellos centros de trabajo donde exista transporte realizado por autobuses pagados por la Compañía, se le respetará dicho servicio. A efectos del cálculo de Plus de Transporte que usen dicho servicio, se le tomará la distancia desde su domicilio hasta la parada del autobús.

Art. 61. Cuando un trabajador cambie de domicilio su Plus de Transporte le será abonado en mayor o menor importe, calculando de nuevo éste en base a la nueva distancia.

Art. 62. Se respetarán las cantidades que perciban quienes estén radicados en distancia superior a la máxima antes fijada, siempre que dichas cantidades sean superiores a las aquí establecidas, considerándose estas situaciones a extinguir.

SECCION 12. DOTE MATRIMONIAL

Art. 63. El personal femenino que pase a la situación de excedencia con motivo de contraer matrimonio percibirá una dote equivalente a tantas mensualidades de salario y antigüedad como años de servicio haya prestado en la Compañía, con un tope máximo de ocho mensualidades.

Art. 64. La parte correspondiente a fracciones de años se calculará proporcionalmente al tiempo de las mismas.

SECCION 13. TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR E INFERIOR

Art. 65. Cuando la Compañía lo estime necesario, el personal podrá realizar trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibiendo la retribución que corresponda a la categoría a que circunstancialmente quede adscrito.

Art. 66. El personal que durante tres meses consecutivos o durante seis meses en el periodo de dos años haya desempeñado trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida será ascendido a dicha categoría superior.

Los anteriores plazos de tres y seis meses se elevarán, respectivamente, a seis y nueve meses, cuando la sustitución obedezca a incapacidad laboral transitoria. En este último caso y pasado un plazo de tres meses, la Empresa no podrá sustituir al trabajador por otro en régimen de superior categoría.

Los periodos de vacaciones, permisos, licencias o incapacidad laboral transitoria no interrumpirán el carácter consecutivo de las plazas fijadas en este artículo, si bien no se tendrán en cuenta a efectos del cómputo de tales plazas.

Art. 67. En cuanto a trabajos de inferior categoría se estará a lo dispuesto en el artículo 113 de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

SECCION 14. ABONO DE RETRIBUCION

Art. 68. El cálculo de las retribuciones será por días naturales.

Para el pago de las retribuciones se estará a lo dispuesto en el artículo 99 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica. En los centros de Fábrica Sardañola y Fábrica Quart se respetarán las condiciones pactadas actualmente.

Art. 69. Para el personal operario se determinará un anticipo fijo semanal por categoría.

CAPITULO V

Ingresos y ascensos

SECCION 1.ª INGRESOS

Art. 70. La admisión de personal se considerará provisional durante el periodo de prueba, que será de la siguiente duración:

- a) Titulados: Seis meses.
- b) Empleados: Dos meses.
- c) Operarios: Dos semanas.

Durante este periodo de prueba, tanto el trabajador como la Compañía podrán, respectivamente, desistir de la misma o proceder al despido sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Art. 71. El personal al servicio de la Compañía se clasificará de la manera siguiente, según la permanencia al servicio de la misma:

1.ª Fijo.—El que, habiendo superado el periodo de prueba, presta sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo.

2.ª Temporal.—El contratado para una obra o trabajo determinado, finalizado el cual podrá ser contratado para otro nuevo, sin interrupción laboral. Si permaneciese al servicio de la Compañía ininterrumpidamente durante tres años consecutivos adquirirá la condición de fijo, con efecto desde la fecha en que se cumpla dicho periodo.

3.ª Eventual.—El contratado para trabajos extraordinarios o anormales durante un máximo de noventa días naturales o consecutivos.

SECCION 2.ª ASCENSOS

Art. 72. Los ascensos del personal se ajustarán a las siguientes normas:

Directivos y Titulados.—Las vacantes serán cubiertas por libre designación de la Compañía.

Empleados y Operarios.—Serán de libre designación todas las categorías del subgrupo de Mandos Superiores.

Las vacantes que se hayan de cubrir de las siguientes categorías:

- Delineante Proyectista.
- Delineante de primera.
- Delineante de segunda.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Técnico comercial.
- Vendedor-Visitador.
- Técnico de Organización de primera.
- Operarios, excepto Encargados, Contramaestres y Jefes de Equipo, que serán de libre designación, se cubrirán de la siguiente forma:

— 70 por 100 por concurso-examen, en el cual se ponderarán la antigüedad, experiencia, preparación, comportamiento y aptitudes para ostentar la categoría correspondiente a la vacante.

Se elaborará un Reglamento de exámenes en cada centro de trabajo y, en Dirección Comercial, grupo de centros a que afecte el examen.

Los representantes de los trabajadores colaborarán y participarán en la elaboración del Reglamento y en la Junta de Calificación que al efecto se constituya.

Para cubrir inicialmente las vacantes necesarias para alcanzar los porcentajes previstos en el artículo 14, Delineantes de primera y Técnicos de Organización de primera, se convocará un examen durante el año 1979. Si así no se hiciera, dichas vacantes se cubrirán por rigurosa antigüedad. Los nombramientos efectuados de acuerdo con este párrafo tendrán efectos económicos a partir de 1 de enero de 1979.

— 30 por 100 de libre designación de la Compañía entre el personal que ya preste sus servicios en la misma o de nuevo ingreso.

Para cubrir inicialmente las vacantes necesarias para alcanzar los porcentajes establecidos en el artículo 14, para Delineantes de primera y Técnicos de Organización de primera, la libre designación de la Compañía habrá de recaer precisamente en trabajadores de la categoría inmediatamente inferior, que estén incluidos en el tercio de mayor antigüedad en dicha categoría; en cualquier caso, la Compañía deberá poder elegir entre, al menos, dos trabajadores. Estos nombramientos tendrán también efectos económicos desde 1 de enero de 1979.

— Los subalternos serán de libre designación de la Compañía, sin perjuicio de las normas que para algunas categorías de este grupo establece la legislación vigente.

Art. 73. Al personal ya existente en la Compañía se le promocionará por medio de cursillos, bien sea en los centros de la Compañía, escuelas capacitadas para ello, P. P. O., etc.

CAPITULO VI

Régimen de trabajo

SECCION 1.ª JORNADA

Art. 74. *Horario de trabajo.*—La jornada de trabajo en todas las Dependencias de la Compañía mercantil «Uralita, Socie-

dad Anónima», será de cuarenta y cuatro horas semanales para el personal de todos los grupos.

Art. 75. Por lo que al personal de Representaciones y Delegaciones se refiere, la jornada de trabajo semanal será de lunes a viernes, en régimen de horario partido.

En aquellas Representaciones y Delegaciones en que, a juicio de la Compañía, resulte factible, se organizará jornada continuada, de lunes a sábado, en las Secciones o Servicios que sea posible, durante los periodos en que tal jornada fuera viable.

Art. 76. Para aquel personal de fábricas y oficinas centrales que actualmente disfrutan de una condición más beneficiosa, en cuanto a horario se refiere, se les respetará.

Para el personal titulado y empleado de fábricas y para todo el de oficinas centrales, que vienen realizando la jornada continuada, se les respetará esta situación.

Este personal podrá, si lo solicita por centros de trabajo completos, acogerse a lo dispuesto en el artículo 75.

Art. 77. Se exceptúan de este régimen los Porteros y Vigilantes, que se regirán por las normas especiales existentes para este personal y cualquier otro que por disposición legal o naturaleza del trabajo que realiza desarrolle una jornada especial.

Art. 78. La jornada de trabajo en régimen de turnos será de ocho horas consecutivas, con media de descenso intercalada, dentro de las cuatro horas centrales de la jornada, que se aplicará de forma que en ningún momento se produzca interrupción de la actividad, fijándose a tal efecto los turnos necesarios en las distintas Secciones.

Art. 79. La rotación de los turnos, en los trabajos que se realicen en este régimen, se practicará por periodos de cuatro semanas. Si por circunstancias previsibles se efectuase algún cambio antes de las cuatro semanas, se hará previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

Para aquellas fábricas o secciones que tengan otras condiciones en cuanto a periodos de rotación, se respetarán.

Art. 80. Queda suprimida, para todo el personal, la recuperación de las fiestas abonables y recuperables.

La supresión o traslado a sábado por disposición legal de días que en el calendario laboral de 1976 tuvieren la condición de festivos no dará lugar a aumento de las horas anuales de trabajo; en consecuencia, si dicha supresión no viniera compensada por la creación de otros días festivos, se considerarán fiestas abonables y no recuperables, a todos los efectos, el lunes siguiente a la festividad suprimida o el día hábil inmediato siguiente, si el referido lunes fuera también festivo. En el caso de fiestas trasladadas a sábado, el día hábil anterior tendrá, a efectos de jornada laboral, la consideración de sábado.

Art. 81. En las fábricas, para el personal que trabaje a turno, se considera como festivo, sin recuperación, a partir de la terminación del primer turno de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero de cada año; a elección de cada centro de trabajo se podrá permutar el segundo turno del día 5 de enero por el primero de Jueves Santo.

Para el resto del personal de la Compañía, en las fechas indicadas, se considerará igualmente festivo a partir de las trece horas.

Art. 82. Se estima festivo sin recuperación la fecha que coincida cada año en Sábado Santo.

SECCION 2.ª VACACIONES

Art. 83. El personal de la Compañía disfrutará de un periodo anual de vacaciones retribuidas con salario base, antigüedad, percepción consolidada y la media aritmética de primas o incentivos y plus nocturno, obtenidos en los días laborables de los tres meses anteriores realmente trabajados, consistentes en veinticinco días laborables.

Los domingos y festivos disfrutados dentro del periodo de vacaciones serán abonados con los mismos conceptos retributivos que los restantes domingos y festivos del año.

Se considerarán laborables, dentro del periodo de vacaciones, los sábados que no sean festivos.

Art. 84. El personal que ingrese durante el año disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computándose para el cálculo desde el mes de ingreso hasta el final del año. Las fracciones de días y meses serán consideradas como días y meses completos.

Art. 85. A aquel personal que cese y haya disfrutado más días de vacaciones de los que le correspondan por el cómputo del año, le será deducido de la liquidación que se establezca la parte proporcional por los días de vacaciones disfrutados en exceso, si éstos se disfrutasen fuera del periodo vacacional a petición propia; excluyéndose los ceses por jubilación o pase a incapacidad permanente.

A todo trabajador que por incapacidad laboral transitoria posterior al 15 de septiembre no haya disfrutado de las vacaciones anuales le serán abonadas por la Empresa.

La incapacidad laboral transitoria acaecida durante el periodo de vacaciones interrumpirá éste, disfrutándose el resto dentro del año.

Art. 86. Las vacaciones serán disfrutadas por todo el personal por turnos fijados por la Compañía, en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, salvo que el trabajador lo solicite para otra fecha. En todo caso, las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio de cada una de las dependencias, pero siempre dentro de los meses señalados.

La Compañía comunicará al personal, con cuarenta y cinco días de antelación, los turnos que establezcan para el disfrute de vacaciones y, una vez fijados, no podrá cambiarlos, salvo a petición expresa del trabajador.

Si por cualquier necesidad preteritoria, la Compañía se viera precisada a conceder las vacaciones fuera del período indicado en el primer párrafo de este artículo, el personal afectado percibirá, además de la retribución de vacaciones que le corresponda, una gratificación equivalente al 30 por 100 de dicha retribución. No se percibirá esta gratificación cuando, a solicitud del trabajador, se disfruten las vacaciones en meses distintos de los señalados.

SECCION 3.ª TRABAJOS EN DIAS FESTIVOS

Art. 87. Los trabajadores de las fábricas cuyos servicios sean necesarios única y exclusivamente para la reparación o limpieza de las máquinas o extracción de piezas fabricadas deberán trabajar los domingos y festivos, disfrutando el descanso compensatorio los lunes y siguientes días hábiles de la misma semana, salvo que por el número de operarios se haga necesario repartir en varias fechas este descanso. Igualmente deberán trabajar los sábados, después de finalizar el tercer turno, los trabajadores necesarios para efectuar el desmoldeo y extracción de piezas en máquinas y el cuidado de tubería, así como la purga de las máquinas.

En el caso de que todos los trabajadores de una sección en la cual se hayan de realizar estos trabajos quieran realizar los mismos, se repartirán por turnos rotativos.

La jornada de trabajo de estos días terminará a las quince horas, como máximo, y tendrá una duración total de ocho horas.

La Compañía queda obligada a comunicar al trabajador que haya de realizar estos trabajos cuarenta y ocho horas antes de la iniciación del mismo.

Ningún trabajador estará obligado a trabajar dos domingos consecutivos.

Art. 88. El personal que preste sus servicios en sábados, después de finalizar su jornada, domingos o festivos, de acuerdo con el artículo anterior, disfrutará de una gratificación, con independencia de la retribución ordinaria, de la siguiente cuantía:

	Pesetas
a) Encargados y Contraamaestres	910.
b) Empleados, Jefes de Equipo, Oficiales de oficios auxiliares y Oficiales	845
c) Porteros y Vigilantes	595

Disfrutará, asimismo, de esta gratificación, el personal que efectúe los arranques de máquinas en las fábricas.

Esta gratificación se abonará completa, cualquiera que sea el tiempo de trabajo.

CAPITULO VII

Licencias y excedencias

SECCION 1.ª LICENCIAS

Art. 89. El personal tendrá derecho a permiso retribuido con salario base, antigüedad y percepción consolidada en las siguientes circunstancias:

— Matrimonio: Diez días naturales. Esta licencia podrá iniciarse a elección del trabajador, con antelación de hasta nueve días naturales a la fecha de la celebración de la boda. En el caso de que ésta no llegara a celebrarse, los días no trabajados pasarán a ser considerados como permiso no retribuido.

— Nacimiento de hijos: Tres días laborables.
— Casamiento de hijos o hermanos: un día natural.
— Enfermedad grave o intervención quirúrgica, excluyendo las de cirugía menor, del cónyuge, hijos, padres naturales o políticos o hermanos: Tres días naturales.

— Defunción cónyuge, cuando existan hijos menores: Seis días naturales.

— Defunción cónyuge, cuando no existan hijos menores, hijos, padres o hermanos: Tres días laborables. En el caso de que el óbito ocurriese en lugar distinto de la población de residencia del trabajador y éste se desplazase al lugar del fallecimiento, la licencia se incrementará en dos días naturales.

— Defunción de los mismos parientes, pero políticos: Dos días naturales, si el óbito ocurre en la misma población de residencia del trabajador, y cuatro días naturales, si ocurre fuera de la población, siempre que el productor se desplace al lugar del fallecimiento. En el caso de no desplazarse al lugar del fallecimiento no se concederá licencia.

— Defunción de abuelos o nietos: Dos días naturales.
— Defunción de tíos y sobrinos: Un día natural.
— Traslado de domicilio habitual: Un día natural.

En todos los casos citados, a excepción del de matrimonio, podrá ampliarse el permiso, previa justificación y a juicio de la Compañía.

— El cumplimiento inexcusable de deberes públicos, legalmente establecidos, y obligaciones de carácter sindical: Tiempo imprescindible para ello.

— Exámenes en centros oficiales: Tiempo necesario para ello.

— La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período posnatal será, en todo caso, obligatorio, y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

— Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

— El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges.

Art. 90. En todas las circunstancias, el personal deberá comunicar puntualmente el acontecimiento que motive la licencia y justificará adecuadamente la realidad de su causa.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos dará lugar a que la ausencia se considere, a todos los efectos, como falta injustificada.

Art. 91. Las excedencias voluntarias cuya concesión es potestativa de la Compañía, salvo lo dispuesto en el artículo 93, sólo podrán ser solicitadas por el personal fijo con un mínimo de dos años de servicios, debiendo solicitarse por escrito con un mes de antelación y por una duración no superior a cinco años.

Art. 92. Las solicitudes de excedencia serán informadas por los representantes de los trabajadores y deberá resolverse en un plazo máximo de veinte días desde su recepción.

Art. 93. En circunstancias excepcionales, motivadas por estudios, situaciones de fuerza mayor comprobadas o pase a autónomo, cargos políticos, públicos y sindicales, la Compañía procurará resolver favorablemente la petición de excedencia.

Art. 94. Durante la excedencia, el trabajador no percibirá retribución alguna ni dicho período se computará a efectos de aumentos por antigüedad.

Art. 95. Si en el período de la excedencia resultase que el interesado hubiese falseado el motivo por el cual solicitó ésta, cesará, automáticamente, en la «Compañía Mercantil Uralita, Sociedad Anónima», sin indemnización alguna.

Art. 96. El personal que se encuentre disfrutando excedencia y no solicite su ingreso con una antelación de treinta días al término del período por el que fue concedida aquélla, perderá el derecho a su reincorporación a la Compañía, cesando definitivamente en la misma.

Art. 97. El trabajador que dentro de los límites fijados solicite su reingreso tendrá derecho a ser readmitido automáticamente en el mismo grupo profesional que ostentaba y provincia donde prestaba sus servicios, sin perjuicio de su derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría profesional y en el centro de trabajo donde prestaba sus servicios al concederle la excedencia.

Si no hubiera vacante en su categoría en el momento de la readmisión se le asignará, como mínimo, la categoría inmediatamente inferior.

CAPITULO VIII

Acción social

SECCION 1.ª DONATIVOS POR MATRIMONIO

Art. 98. Todo trabajador que contraiga matrimonio y continúe prestando servicios en la Compañía, percibirá un donativo consistente en una mensualidad de salario base y antigüedad con un mínimo de 53.280 pesetas.

SECCION 2.ª ROPA DE TRABAJO

Art. 99. Al personal del grupo 3.º se le suministrará la ropa de trabajo que a continuación se indica:

a) Personal masculino de fábricas: Dos conjuntos de chaqueta y pantalón por año. En caso de deterioro manifiesto o rotura se entregará al trabajador un tercer conjunto.

b) Personal femenino: Dos batas por año: En caso de deterioro manifiesto o rotura se le entregará a la trabajadora un tercer conjunto.

c) Personal masculino de representaciones: Tres conjuntos de chaqueta y pantalón al año para el suministro del mes de mayo la chaqueta será sustituida por una camisa de manga corta. En el primer suministro de esta prenda se entregarán dos camisas.

Para el personal de Oficios Auxiliares, Almacén Accesorios y Almacén General de las fábricas se les sustituirá el conjunto de chaqueta y pantalón por mono azul.

Al personal de Colocación y Despacho de Almacenes de las Representaciones, así como al de Carga y Descarga de las fábricas, les será facilitado cada año calzado apropiado de verano e invierno.

Al personal operario se le suministrará calzado de seguridad. El personal de las Fábricas, Representaciones y Almacenes Reguladores de Carga y Descarga manual, balsas y máquinas de inyección se le facilitará, además de la ropa anteriormente mencionada, la ropa adecuada para las operaciones de cada caso.

Para todo el personal de Fábricas, Representaciones y Delegaciones, la ropa de trabajo será de un género adecuado para que las fibras de amianto no se queden en el tejido.

Para casos excepcionales, y a petición de los trabajadores, se faculta a la Dirección de los centros de trabajo a la entrega de prendas diferentes a lo enunciado en el presente artículo.

Art. 100. Al objeto de que en todo momento puedan disponer los interesados de una de estas prendas en las debidas condiciones de limpieza y presentación, aquellos a quienes les sean entregadas por primera vez recibirán dos de ellas.

Art. 101. Con el fin de lograr un mayor orden en estos suministros, las entregas se efectuarán en los meses de enero y mayo para el personal a quienes corresponda dos prendas anuales, y en los de enero, mayo y septiembre para el de tres.

Art. 102. Al personal que ostente las categorías que a continuación se mencionan se les proveerá, en sustitución de la indicada en el artículo 99, de la ropa de trabajo que, asimismo, se señala:

a) Conserjes, Ordenanzas, Botones, Cobradores y Conductores del personal directivo:

- Un uniforme de verano cada dos años.
- Un uniforme de invierno cada dos años.
- Un par de zapatos cada seis meses.
- Tres camisas cada año y medio.
- Dos corbatas cada año y medio.
- Una gabardina cada tres años.

b) Porteros, Vigilantes Jurados y Vigilantes:

- Un uniforme de verano cada dos años.
- Un uniforme de invierno cada dos años.
- Un par de zapatos cada seis meses.
- Un abrigo o capote cada tres años.

c) Técnicos de fabricación:

- Dos batas.

Art. 103. Al personal que conducta carretilla le será facilitada la siguiente ropa de invierno:

- Ropa de agua y botas de agua.
- Ropa de abrigo y botas enguataadas.

Art. 104. Al personal de nuevo ingreso se le facilitará las prendas el día de su ingreso.

Art. 105. Los trabajadores deberán utilizar ineludiblemente en los centros o lugares de trabajo la ropa que se les haya facilitado para tal fin.

SECCION 3.ª ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

Art. 106. El personal fijo de la Compañía percibirá, de acuerdo con lo que estipulan los artículos siguientes, en el supuesto de enfermedad o accidente, la diferencia entre las indemnizaciones que le corresponda reglamentariamente y el salario base, antigüedad y percepción consolidada que tenga asignado.

Art. 107. Para optar a este beneficio será preciso que el trabajador presente el parte de baja y, en su caso, los de confirmación de la Seguridad Social.

Art. 108. Dichos beneficios se percibirán a partir de la fecha de iniciación figurada en el parte de baja de la enfermedad o accidente.

No obstante, si el trabajador abandona el trabajo alegando como causa estar enfermo, una vez terminado su horario de visita médica de la Seguridad Social y le es concedida la baja con fecha del día siguiente, las horas no trabajadas en el día que se ausentó serán abonadas en la cuantía correspondiente.

Estos beneficios se extenderán durante todo el período de invalidez provisional y sus prórrogas legales.

Art. 109. Si los servicios médicos o los facultativos nombrados por la Compañía comprobaran la simulación de enfermedad o accidente, emitirán informe en tal sentido y la Compañía, en consecuencia, sancionará al interesado con la suspensión de empleo y sueldo durante quince días y la pérdida de estos complementos durante dicha baja. En caso de reincidencia se le privará de estos beneficios durante el tiempo que siga prestando sus servicios en la Compañía, sin perjuicio de las sanciones que correspondan según la Reglamentación Nacional de Trabajo en vigor. De las decisiones adoptadas se dará información a los representantes de los trabajadores.

Art. 110. En el supuesto de incapacidad parcial o total para la profesión habitual o total para todo trabajo, la Compañía concederá los beneficios de la jubilación establecidos en este Convenio al trabajador que se encuentre en una u otra situación, salvo que voluntariamente haya optado por percibir de la Seguridad Social una indemnización a tanto alzado.

En estos casos se considerará, a efectos de fijar la cuantía del complemento, que el trabajador ha estado en activo en la Empresa hasta el momento de reconocerse la incapacidad.

SECCION 4.ª BECAS DE ESTUDIO

Art. 111. La Compañía concederá anualmente becas de estudio para sus trabajadores, cónyuge e hijos, con el fin de contribuir a la elevación de su nivel cultural e impedir que se malogren las aptitudes naturales de aquellos que puedan aspirar a la realización de estudios superiores.

Art. 112. Se establece un fondo de 21.960.000 pesetas para ayudas escolares a niños desde los cuatro años hasta la terminación de la Enseñanza General Básica, que se distribuirán igualitariamente entre el total de niños acogidos, con intervención de la Comisión Promotora de Acción Social.

Esta ayuda será extensible a los niños menores de cuatro años que asistan a cualquier Centro de educación preescolar o guardería infantil, previa justificación de su asistencia. Esta ayuda se abonará en la primera semana de octubre.

SECCION 5.ª AYUDA ENSEÑANZA ESPECIAL

Art. 113. A los trabajadores que perciban la ayuda establecida por la Seguridad Social para subnormales se les suplementará esta ayuda con 4.880 pesetas mensuales.

Se examinarán los casos que no tengan derecho a la ayuda de la Seguridad Social y que precisen, no obstante, de educación especial, con vistas a concederles igualmente la indicada ayuda de 4.880 pesetas.

SECCION 6.ª SEGURO DE VIDA

Art. 114. Se establece un seguro de vida que garantice a todo trabajador una indemnización mínima de 300.000 pesetas, con posibilidad de hasta duplicar dicha indemnización a cargo del trabajador.

El trabajador que se jubile antes de los sesenta y cinco años seguirá acogido al seguro hasta llegar a dicha edad.

SECCION 7.ª JUBILACIONES

Art. 115. El personal comprendido entre los sesenta y sesenta y cinco años tendrá derecho a solicitar la jubilación, debiendo la Compañía conceder el oportuno complemento.

Igualmente la Compañía se compromete a aceptar toda jubilación que sea declarada por los Organismos competentes, concediendo el complemento.

Art. 116. Se mantiene la jubilación forzosa a la edad de sesenta y cinco años para todo el personal de la Compañía afectado por el Convenio. No obstante, a solicitud de los interesados, podrá aplazarse la jubilación si especiales circunstancias así lo aconsejan.

Art. 117. El trabajador que se jubile percibirá una pensión de la Compañía que completará los beneficios que reglamentariamente le correspondan de los Organismos de Seguridad Social y Mutualismo Laboral, de forma que sus percepciones totales en la nueva situación alcancen los siguientes porcentajes referidos al salario base y antigüedad que disfrute en el momento de jubilarse:

	Porcentaje
Hasta veinte años de servicio en la Compañía	100
Más de veinte y hasta veinticinco años de servicio en la Compañía	105
Más de veinticinco y hasta treinta años de servicio en la Compañía	110
Más de treinta y hasta treinta y cinco años de servicio en la Compañía	115
Más de treinta y cinco y hasta cuarenta años de servicio en la Compañía	120
Más de cuarenta años de servicio en la Compañía ...	125

El complemento se abonará en base a 14 mensualidades anuales.

Los porcentajes establecidos en este artículo se reducirán en un 25 por 100 anual para aquellos trabajadores que al cumplir los sesenta y cinco años no acepten la jubilación forzosa. Esta reducción no se aplicará durante el primer año de vigencia del Convenio, en que quedará en vigor la reducción del 10 por 100 fijado en el Convenio.

Art. 118. Al personal que se jubile con anterioridad a los sesenta y cinco años y al afectado por una incapacidad total para la profesión habitual o para todo trabajo, hasta que alcance la edad de sesenta y cinco años, le será actualizado su complemento de jubilación de un nuevo Convenio Colectivo o la revisión de las condiciones salariales del mismo, de suerte que al llegar a los sesenta y cinco años su situación sea la misma que si hubiera permanecido en activo hasta dicha edad.

Art. 119. A todo el personal jubilado o retirado del servicio activo por enfermedad común o profesional con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio se le completará la pensión o subsidio que perciba de la Seguridad Social con una ayuda, por parte de la Empresa, hasta alcanzar la cuantía de 20.860 pesetas mensuales. Los incrementos de las pensiones de la Seguridad Social, durante el año 1979, no serán absorbidas por el complemento de la Empresa.

CAPITULO IX

Varios

SECCION 1.ª DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL DE COLOCACION

Art. 120. La Compañía organizará los desplazamientos a obras de su personal de colocación de forma que en ninguna circunstancia permanezca un operario más de un mes consecutivo sin poder convivir con su familia, empleándole, transcurrido dicho plazo, en obras que le permitan regresar diariamente a su domicilio durante un periodo de una semana.

Art. 121. El personal de colocación, cuando esté desplazado a obras radicadas en la provincia donde residan o provincias colindantes con aquélla, tendrá derecho a regresar a su domicilio los fines de semana con gastos de desplazamiento por cuenta de la Empresa y sin derecho a percibir dietas. En caso de no regresar se le abonará la dieta.

Si las necesidades de la obra o exigencia del cliente lo requiere, deberá permanecer desplazado, salvo que el trabajador no lo acepte.

SECCION 2.ª COMISION PARITARIA

Art. 122. Para la recta interpretación y vigilancia de la ejecución del presente Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria.

Art. 123. El Presidente y el Secretario de la Comisión Paritaria serán los mismos que lo han sido del presente Convenio.

Serán Vocales 11 representantes económicos y 11 sociales, de los que han constituido la Comisión deliberante, designados por las respectivas representaciones y correspondiendo las sociales, uno por cada fábrica, incluido plásticos, tres por las representaciones y uno por central.

Art. 124. A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los respectivos asesores de ambas representaciones.

Art. 125. La Comisión se reunirá, convocada por su Presidente, siempre que existan cuestiones pendientes de estudio.

SECCION 3.ª

Art. 126. La Compañía entregará un ejemplar del presente Convenio a cada trabajador antes de transcurrido un mes desde la fecha de su homologación.

Asimismo, el texto provisional, desde su firma y hasta finalizada la entrega anteriormente citada, quedará expuesto en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

Art. 127. La aplicación del presente Convenio no se condiciona a modificación alguna de las tarifas de precios de la Empresa, sin perjuicio del derecho de ésta de ejercitar los derechos que le otorga la legislación vigente en materia de precios.

CLAUSULAS TRANSITORIAS

Primera.—Si la retribución actual sobrepasase al límite superior a las nuevas escalas, se respetará la cantidad que el interesado tenga asignada.

Segunda.—Subsistirán las dietas existentes en las fábricas, con carácter transitorio y a extinguir.

Tercera.—Si por aplicación de lo previsto en el artículo 21 las percepciones por plus nocturno en 1979 fueran inferiores a las de 1978, se regularizará al final de año la posible diferencia a favor de los trabajadores.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.—Se actualizará, desde la entrada en vigor del Convenio el importe de las dietas actualmente vigentes.

Segunda.—Si un trabajador fuese detenido y no fuera procesado judicialmente ni sancionado gubernativamente, la Empresa no podrá despedirlo. Si fuera procesado o sancionado y después absuelto o la sanción anulada, la Empresa deberá readmitirlo.

Tercera.—Se abonará al personal que esté cumpliendo el servicio militar las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

Cuarta.—A los Conductores que sean privados de su permiso de conducir la Empresa les respetará su categoría, sin perjuicio de la obligación del trabajador de desempeñar las tareas que se le asignen, siempre que no suponga menoscabo a la dignidad profesional del interesado.

Lo dispuesto anteriormente se entiende sin perjuicio de las facultades de la Empresa, en el caso de que el hecho determinante de la privación del permiso de conducir constituya falta laboral.

Quinta.—A lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que disponga la Ordenanza de Trabajo.

DISPOSICION FINAL

Ambas partes declaran su voluntad de no superar los límites de crecimiento salarial establecidos por el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, al efecto de no incurrir en las medidas sancionadoras previstas en el artículo quinto del citado Real Decreto-ley, entendiéndose que las condiciones pactadas no superan dichos límites. En consecuencia, si el Organismo oficial competente hiciese advertencia sobre la superación de dichos límites, las condiciones con repercusión económica aquí pactadas quedarían sin efecto por este simple hecho.

En tal caso, las partes, en un plazo máximo de diez días hábiles, modificarían dichas condiciones para acomodarlas a aquellos límites.

ANEXO NUMERO 1

Escalas de salarios

Categorías	Pesetas Mensual
Grupo 1.º Titulados	
Grado Superior	61.935
Grado Medio	52.560
Grupo 2.º Empleados	
I. Mandos superiores:	
Jefe superior	61.935
Jefe de primera	52.970
Jefe de segunda	47.480
Jefe de Sección Técnica	52.090
Encargado general	49.900
Jefe de taller	49.900
II. Comerciales:	
Técnico-Comercial	52.770
Vendedor-Visitador	47.000
Visitador de agencias	45.345
III. Técnicos:	
Delineante proyectista	48.080
Analista de laboratorio	48.080
Delineante de primera	44.980
Delineante de segunda	42.165
Calcedor	39.545
Aspirante	36.400
IV. Administrativos:	
Oficial de primera	44.325
Oficial de segunda	41.575
Auxiliar	39.235
Telefonista	41.415
Aspirante	36.400
V. Organización:	
Jefe	48.080
Técnico de primera	44.980
Técnico de segunda	42.165
VI. Subalternos:	
Cobrador	39.785
Conserje	40.190
Vigilante Jurado	39.040
Vigilante	38.845
Ordenanza	38.845
Portero	38.845
Cocinero	38.845
Camarero	38.845
Botones	35.185
Limpiador	37.455
Grupo 3.º Operarios	
I. Fabricación:	
Encargado	1.472
Jefe de Equipo	1.399
Oficial	1.281
II. Almacenes:	
Encargado	1.472
Almacenero	1.399
Jefe de Equipo	1.399
Oficial	1.281
III. Colocación:	
Encargado	1.472
Colocador de primera	1.369
Colocador de segunda	1.330
IV. Oficios Auxiliares:	
Contramaestre	1.546
Oficial de primera	1.459
Conductor de primera	1.459
Oficial de segunda	1.369
Conductor de segunda	1.369
Oficial de tercera	1.320
Aprendiz	1.166

ANEXO NUMERO 2

Antigüedad

Categorías	Bienios	Quinquenios
	Pesetas	Pesetas
Grupo 1.º Titulados		
Mensual		
Grado Superior	1.696,44	2.375,03
Grado Medio	1.192,26	1.669,78
Grupo 2.º Empleados		
I. Mandos superiores:		
Jefe superior	1.696,44	2.375,03
Jefe de primera	1.192,26	1.669,78
Jefe de segunda	1.017,92	1.424,70
Jefe de Sección Técnica	1.192,26	1.669,78
Encargado General	1.131,—	1.538,36
Jefe de Taller	1.131,—	1.583,36
II. Comerciales:		
Técnico Comercial	1.192,26	1.669,78
Vendedor-Visitador	904,83	1.266,04
Visitador de Agencias	904,83	1.266,04
III. Técnicos:		
Delineante Proyectista	1.017,92	1.424,70
Analista de Laboratorio	1.017,92	1.424,70
Delineante de primera	904,83	1.266,04
Delineante de segunda	848,22	1.187,49
Calculador	706,86	989,64
Aspirante	452,48	633,08
IV. Administrativos:		
Oficial de primera	904,83	1.266,04
Oficial de segunda	802,65	1.123,13
Auxiliar	706,86	989,64
Telefonista	802,65	1.123,13
Aspirante	452,48	633,08
V. Organización:		
Jefe	1.017,92	1.424,70
Técnico de primera	904,83	1.266,04
Técnico de segunda	848,22	1.187,49
VI. Subalternos:		
Cobrador	678,65	950,40
Conserje	706,86	989,64
Vigilante Jurado	678,65	950,40
Vigilante	678,65	950,40
Ordenanza	678,65	950,40
Portero	678,65	950,40
Cocinero	678,65	950,40
Camarero	678,65	950,40
Botones	452,48	633,08
Limpiador	573,38	802,65
Grupo 3.º Operarios		
I. Fabricación:		
Diario		
Encargado	30,16	42,21
Jefe de Equipo	26,39	36,94
Oficial	22,62	31,66
II. Almacenes:		
Encargado	30,16	42,21
Almacenero	26,39	36,94
Jefe de Equipo	26,39	36,94
Oficial	22,62	31,66
III. Colocación:		
Encargado	30,16	42,21
Colocador de primera	26,39	36,94
Colocador de segunda	23,56	32,98
IV. Oficios Auxiliares:		
Contramaestre	30,16	42,21
Oficial de primera	29,75	41,63
Conductor de primera	29,75	41,63
Oficial de segunda	26,39	36,94
Conductor de segunda	26,39	36,94
Oficial de tercera	23,56	32,98
Aprendiz	15,07	21,12

ANEXO NUMERO 3

Incentivos

Tabla de puntos

Categorías	Puntos
Grado superior	200
Grado medio	180
Jefe superior	200
Jefe de primera	180
Jefe de segunda	165
Jefe de Sección Técnica	180
Encargado general	185
Jefe de Taller	185
Técnico comercial	180
Vendedor-Visitador	150
Visitador de Agencias	135
Delineante Proyectista	165
Analista de Laboratorio	165
Delineante de primera	155
Delineante de segunda	120
Calculador	110
Oficial de primera	135
Oficial de segunda	120
Telefonista	120
Auxiliar	110
Aspirante	80
Jefe de Organización	165
Técnico de Organización de primera	135
Técnico de Organización de segunda	120
Cobrador	110
Conserje	110
Vigilante jurado	110
Vigilante	110
Ordenanza	110
Portero	110
Cocinero	110
Camarero	110
Botones	80
Limpiador	100
Encargado	150
Jefe de equipo	120
Oficial	150
Almacenero	120
Colocador de primera	120
Colocador de segunda	110
Contramaestre	150
Oficial de primera de oficios auxiliares	135
Conductor de primera	135
Oficial de segunda de oficios auxiliares	120
Conductor de segunda	120
Oficial de tercera de oficios auxiliares	110
Aprendiz	80

ANEXO NUMERO 4

Horas extraordinarias

Grupo 1.º Titulados

Categorías	Pesetas
Grado superior	—
Grado medio	—
Grupo 2.º Empleados	
I. Mandos superiores:	
Jefe superior	—
Jefe de primera	—
Jefe de segunda	—
Jefe de sección técnica	—
Encargado general	—
Jefe de taller	—
II. Comerciales:	
Técnico-Comercial	—
Vendedor-Visitador	—
Visitador de agencias	—
III. Técnicos:	
Delineante proyectista	454
Analista de laboratorio	454
Delineante de primera	386
Delineante de segunda	330
Calculador	273
Aspirante	202
IV. Administrativos:	
Oficial de primera	386
Oficial de segunda	315

Categorías	Pesetas
Auxiliar	268
Técnicopista	315
Aspirante	202
V. Organización:	
Jefe	—
Técnico de primera	386
Técnico de segunda	330
VI. Subalternos:	
Cobrador	259
Conserje	266
Vigilante jurado	276
Vigilante	259
Ordenanza	259
Portero	259
Cocinero	259
Camarero	259
Botones	170
Limpiador	—
Grupo 3.º Operarios	
I. Fabricación:	
Encargado	390
Jefe de equipo	337
Oficial	254
II. Almacenes:	
Encargado	390
Almacenero	337
Jefe de equipo	337
Oficial	254
III. Colocación:	
Encargado	390
Colocador de primera	315
Colocador de segunda	285
IV. Oficios auxiliares:	
Contra maestre	409
Oficial de primera	386
Conductor de primera	386
Oficial de segunda	315
Conductor de segunda	315
Oficial de tercera	276
Aprendiz	—

11853

RESOLUCIÓN de la Dirección General de Trabajo por la que se dicta Laudo por la Empresa «Iberia, Líneas Aéreas de España», y su personal de tierra.

Visto el escrito que formula don Juan Viniestra Velasco en calidad de Consejero Delegado de «Iberia, Líneas Aéreas de España», planteando conflicto colectivo con su personal de tierra y en el que solicita que, previas las reuniones preceptivas, se dicte Laudo por esta Dirección General.

Resultando que en el mentado escrito se hace referencia a las vicisitudes habidas como consecuencia de la falta de acuerdo entre dicha representación empresarial y la de los empleados de tierra para negociar el VII Convenio Colectivo de «Iberia» y su personal de tierra, intentando a través de varias reuniones celebradas en el seno de la Comisión Negociadora, después de haber sido denunciado en tiempo hábil el VI por la representación del Comité de Empresa y por el Sindicato del Transporte Aéreo (U. G. T.). Amplia dicha representación empresarial que, dada su naturaleza de concesionaria de servicio público, está afectada por las limitaciones que establece el Real Decreto 2998/1978, de 15 de diciembre.

Resultando que durante los días 21 y 28 de febrero y siguientes tuvieron lugar en esta Dirección las reuniones con intento conciliatorio, que prevé el artículo 23 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo. Durante ellas se expusieron por una y otra representaciones sus respectivos puntos de vista, modificados durante aquéllos, pero sin llegar a un acuerdo, pese a las soluciones transaccionales sugeridas, por lo que hubo que dar por conclusos los intentos de arreglo sin avenencia.

Resultando que ya en vía preparatoria de Laudo, en un último intento, se dio la oportunidad a las partes de que hasta que el mismo no fuese aprobado pudiesen presentar nuevas posturas de acercamiento, que no fue utilizada.

Resultando que en la tramitación de este expediente fueron observadas las prescripciones legales y reglamentarias. Especialmente en lo relativo al sometimiento del proyecto de este Laudo a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la cual en su reunión del día 23 del mes de abril en curso dio su aprobación a dicho proyecto, modificando el importe de las dietas para ajustarlas a los porcentajes de aumento permitido por las disposiciones vigentes.

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer del presente Conflicto Colectivo de Trabajo, a tenor de lo establecido en el artículo 19, a), del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.

Considerando que no habiéndose conseguido llegar a un acuerdo entre las partes ni haberse designado uno o más árbitros por ellas, es procedente que esta Dirección General dicte el Laudo correspondiente que ponga término al expediente de Conflicto Colectivo, previa la aprobación que al mismo fue dada por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en la reunión a que se deja hecha referencia. Todo ello de acuerdo con lo que previene el artículo 25, b), del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, antes citado, y las limitaciones del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda dictar Laudo de Obligado Cumplimiento en los siguientes términos:

1.º A partir del 1 de enero de 1979 se elevan en un 6,9548 por 100 sobre los niveles vigentes los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo base.
Productividad.
Complemento transitorio.
Gratificaciones por idiomas y taquigrafía.
Régimen complementario.
Gratificaciones por jornada fraccionada.
Prima de vuelo.
Incentivos personal técnico grado superior.
Plus de distancia.
Salario hora/base (artículo 64).

2.º Los conceptos que a continuación se enumeran, al relacionarse directamente con las remuneraciones básicas, experimentarán el mismo incremento que el concepto sobre el que se giran:

Antigüedad.
Diferencia de categoría.
Residencia.
Octava hora.
Toxicidad y peligrosidad.
Promociones pendientes.
Pluses de nocturnidad y festividad.
Horas extraordinarias.
Fondo Social y Atenciones Sociales.
Concierto colectivo por fallecimiento o invalidez absoluta.

3.º Se mantienen en su misma cuantía y por el personal que los vienen percibiendo los conceptos siguientes:

Plus motores.
Títulos.
Gratificación proceso datos.
Clave 61.
Gratificación vestuario.
Plus familiar.

4.º La Empresa dedicará en 1979 a nueva antigüedad la cantidad de 262,7 millones de pesetas y 95,5 millones de pesetas a ascensos automáticos, todo lo cual se abonará a los niveles que resulten del presente Laudo. En caso de que al término de 1979 no se hubieran agotado dichas cantidades, las diferencias se distribuirán entre los trabajadores: la primera, proporcionalmente a la antigüedad percibida en 1979, y linealmente la segunda, teniendo en cuenta el tiempo de alta en dicho año en la Empresa.

5.º El importe de las dietas reguladas en el artículo 84 del Convenio quedan fijadas en las siguientes cuantías:

Niveles	Comida	Cena	Gastos bolsillo	Total
I	399	399	228	1.026
II	359	359	194	912
III	319	319	160	798

6.º Las cuantías mínimas por comida, desayuno o cena, a las que se refiere el artículo 74 del Convenio, se fijan en 216 pesetas para la comida o cena y 30 pesetas en concepto de desayuno.

7.º En todo lo no previsto en el Laudo presente queda vigente el Convenio Colectivo entre la Empresa «Iberia, S. A.», y su personal fijo de tierra, homologado el 13 de mayo de 1977.

Notifíquese esta Resolución a los interesados en la forma establecida en el artículo 79 de la Ley de 17 de julio de 1958, advirtiéndose que contra la misma puede entablarse recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de este Departamento, en el plazo de quince días hábiles, contados desde el siguiente al de su notificación, de conformidad con el artículo 122 de la citada Ley.

Madrid, 25 de abril de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Iberia, Líneas Aéreas de España» y su personal de tierra.