

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

14633 ORDEN de 16 de julio de 1974 por la que se concede un crédito extraordinario al Presupuesto de Sahara.

Ilustrísimo señor:

En virtud de la autorización concedida en el punto 4.º del artículo 3.º del Decreto 759/1974, de 21 de marzo, aprobatorio del vigente Presupuesto de Sahara, esta Presidencia del Gobierno ha tenido a bien disponer:

1.º Se concede un crédito extraordinario por importe de 10.000.000 de pesetas a dicho Presupuesto, en su Sección 7.ª, Minería e Industria; Servicio 02, Servicio Provincial; capítulo 6.º, Inversiones reales; artículo 61, Programa de inversiones para 1974, concepto nuevo 611.833, «Captación de agua potable en Villa Cisneros».

2.º El mayor gasto que este crédito supone se financiará con recursos aportados por el Presupuesto General del Estado.

Lo que comunico a V. I.
Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 16 de julio de 1974.

CARRO

Ilmo. Sr. Director general de Promoción de Sahara.

14634 ORDEN de 16 de julio de 1974 sobre modificaciones de créditos en el Presupuesto de Sahara.

Ilustrísimo señor:

En virtud de la autorización concedida en el punto 4.º del artículo 3.º del Decreto 759/1974, de 21 de marzo, aprobatorio del vigente Presupuesto de Sahara, esta Presidencia del Gobierno ha dispuesto:

1.º Se concede un crédito extraordinario por importe de 26.500.000 pesetas a dicho Presupuesto en su Sección 6.ª, Obras Públicas, Urbanismo y Vivienda; Servicio 61, Obras Públicas; capítulo 6.º, Inversiones reales; artículo 61, Programa de inversiones para 1974, concepto nuevo, «Limpieza y urbanización de núcleos urbanos».

2.º El mayor gasto que este crédito supone se financiará con recursos del Presupuesto General del Estado.

Lo que comunico a V. I.
Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 16 de julio de 1974.

CARRO

Ilmo. Sr. Director general de Promoción de Sahara.

MINISTERIO DE HACIENDA

14635 ORDEN de 12 de julio de 1974 por la que se amplía el beneficio de la desgravación fiscal a todas las mercancías que se exporten desde Canarias al extranjero.

Ilustrísimo señor:

La Ley 30/1972, de 22 de julio, de Régimen Económico Fiscal de Canarias, determina en su artículo 16 que las exportaciones desde las Islas al extranjero se beneficiarán de la desgravación fiscal a la exportación, que se calculará con el mismo criterio que en el resto de España, habida cuenta de la tributación indirecta aplicada en Canarias, sin perjuicio de la que, de acuerdo con el artículo 20, pueda corresponderle, con cargo a los ingresos de los Cabildos y Municipios canarios, por el Arbitrio Insular de Entrada de Mercancías, el de Lujo y demás tributos indirectos que perciban dichas Entidades.

De esta forma, la desgravación fiscal estatal experimenta para Canarias una doble modificación: de una parte, el beneficio se extiende a todas las mercancías, y de otra, se limita la cuantía a la devolución de los impuestos indirectos estatales.

Para cuantificar la imposición tributaria estatal soportada por las mercancías originarias de aquellas Islas, tal como se preceptúa en la Ley 30/1972, procede utilizar la metodología empleada al respecto para el resto de España, consistente en aplicar la tributación vigente en dicho territorio insular a los elementos del coste que quedan afectados, de acuerdo con las correspondientes estructuras de cada sector productivo.

Pero, entre tanto, para cumplir el mandato legal y no demorar la efectividad de la percepción, se considera conveniente, con carácter provisional, extender el beneficio de la desgravación fiscal a la exportación a los productos que se exporten de Canarias al extranjero, que no venían percibiéndola, con un tipo general que responda a la tributación media indirecta soportada por los citados productos, todo ello sin perjuicio de la desgravación que pueda reconocerse de acuerdo con el citado artículo 26 de la Ley 30/1972.

En su virtud, este Ministerio, a propuesta del de Comercio, y habiéndose cumplido los trámites señalados en el artículo segundo del Decreto 1255/1970, ha tenido a bien disponer:

Primero. Se establecen los beneficios de la desgravación fiscal a la exportación de mercancías originarias de Canarias con destino al extranjero, a tenor de lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 30/1972 y de acuerdo con las normas contenidas en el Decreto 1255/1970 y disposiciones concordantes, con las siguientes modalidades:

a) El tipo aplicable, provisionalmente, con carácter general será el 1,5 por 100 para las mercancías no comprendidas en la Orden del Ministerio de Hacienda de 14 de septiembre de 1965, que se mantiene en vigor.

b) La base estará constituida por el valor de cesión, sin incremento alguno, con la limitación del valor interior.

Segundo. La cuota de la desgravación para las mercancías sujetas en Canarias a Impuestos Especiales se incrementará en el importe de estos impuestos cuando hayan sido satisfechos.

Tercero. Por la Dirección General de Aduanas se recabará de la Junta Económica Interprovincial de Canarias la información necesaria para determinar la imposición indirecta estatal soportada por los productos exportables, con el fin de establecer la tarifa que habrá de regir, en su día, con carácter general para el cálculo de la desgravación fiscal a la exportación de todos los productos que se exporten desde las Islas Canarias al extranjero.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 12 de julio de 1974.

BARRERA DE IRIMO

Ilmo. Sr. Director general de Aduanas.

MINISTERIO DE TRABAJO

14636 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de Embotelladores de Aguas Minerales Naturales.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de Embotelladores de Aguas Minerales Naturales, y

Resultando: Que la Secretaría General de la Organización Sindical, con fecha 9 de marzo próximo pasado, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio Colectivo Sindical Interprovincial, con su texto, informes y documentación complementaria.

Resultando: Que de conformidad con las disposiciones vigentes fue informado el Convenio por la Subcomisión de Salarios y examinado después por el Consejo de Ministros, que en su reunión del día 7 de junio del año en curso otorgó su conformidad al contenido de aquél, si bien la eventual reper-

cusión en precios, que no es automática y requiere autorización, ha de limitarse a la incidencia en los costes del aumento de salario, con el tope del 14 por 100.

Resultando: Que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales de aplicación.

Considerando: Que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución, de conformidad con la Ley de 19 de diciembre de 1973 y Orden para su desarrollo de 21 de enero de 1974.

Considerando: Que habiéndose cumplido en la redacción y tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no advirtiéndose en él violación a norma alguna de derecho necesario, así como haberse dado por el Consejo de Ministros, en su reunión del día 7 de junio próximo pasado, su conformidad al mismo, supeditada a que la eventual repercusión en precios no es automática y requiere autorización, debiendo limitarse a la incidencia en los costes del aumento de salarios, con el tope del 14 por 100, procediendo, en consecuencia, su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial, acordado para la actividad de «Embotelladores de Aguas Minerales Naturales», con la salvedad de que la eventual repercusión en precios, que no es automática y requiere autorización, ha de limitarse a la incidencia en los costes del aumento de salarios con el tope del 14 por 100, para dar cumplimiento así a lo dispuesto por el Consejo de Ministros en su reunión del día 7 de junio del año en curso.

Segundo.—Comunicar esta Resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberante, a la que se hará saber que, con arreglo al artículo 14.2 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe contra ella recurso alguno en la vía administrativa.

Tercero.—Inscribir el citado Convenio en el Registro de esta Dirección General, y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 8 de julio de 1974.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Sr. Secretario General de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE EMBOTELLADORES DE AGUAS MINERALES NATURALES

I.—DISPOSICIONES GENERALES

1. *Ámbito de aplicación*

a) El presente Convenio es de ámbito nacional y de aplicación obligatoria a todas las empresas dedicadas a la explotación y envasado de aguas minerales naturales, encuadradas en el Sindicato de Hostelería y Actividades Turísticas.

b) Igualmente afectará a las factorías, dependencias, sucursales o delegaciones que dichas Empresas tengan en el territorio español con personal a su servicio y comprendido dentro de la nómina de la Empresa.

c) Los establecimientos embotelladores de aguas minerales naturales, cualquiera que sea el tipo de producción o envasado, se conceptuarán de única zona, clase y categorías, a los que afectarán por igual las presentes normas. A este fin queda sin efecto la clasificación que señala el capítulo III, artículos 6.º y 7.º de la Reglamentación Nacional de Trabajo para los Establecimientos Balnearios, aprobada por Orden ministerial de 3 de junio de 1949 («Boletín Oficial del Estado» del 11).

2. *Ámbito personal*

Estarán afectados por este Convenio todos los productores de las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del mismo.

Quedan excluidas las funciones de alta dirección y alto consejo, características de los siguientes cargos: Director, Gerente, Médico-director, Consejero-delegado, etc. Asimismo, quedan excluidos los Representantes y Agentes comerciales.

3. *Vigencia y duración*

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1974, sea cual fuere la fecha de su aprobación por la Dirección General de Trabajo.

Su duración, a partir del 1 de enero de 1974, será de dos años.

4. *Absorción y compensación*

Las condiciones del presente Convenio sustituirán íntegramente las que rijan en las Empresas a la fecha de su entrada en vigor; por consiguiente, serán absorbidas y compensadas todas las mejoras de carácter colectivo o individual que por encima de los mínimos de la Reglamentación Nacional de Trabajo están abonando las Empresas en el momento de entrar en vigor el Convenio, cualquiera que sea el origen, forma y denominación de dichas mejoras, inclusive las primas, destajos o incentivos; las comisiones del personal que gestione ventas o pedidos; el sobreprecio de las horas extraordinarias; las participaciones, premios o asignaciones sobre producción, beneficios o facturación; el importe superior de las gratificaciones reglamentarias; las pagas y pluses de carácter periódico o discontinuo de cualquier clase y las indemnizaciones suplementarias en caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente de trabajo.

Las Empresas vendrán obligadas a respetar aquellas condiciones más beneficiosas que vengan otorgando a sus trabajadores cuando en su conjunto superen a las establecidas por el presente Convenio, ello con independencia de la absorción o compensación enumerada en el párrafo anterior.

II.—CLASIFICACION DEL PERSONAL

A) Según su permanencia:

El personal que presta servicios a las Empresas embotelladoras de aguas minerales naturales, según su permanencia, queda clasificado de la siguiente forma:

Personal fijo.—Es el contratado por tiempo indefinido y que forma la plantilla de la Empresa.

Personal temporero o de campaña.—Son los contratados para atender el incremento periódico de trabajo que se produzca anualmente en la estación estival. La duración de estos contratos no podrá exceder de seis meses.

Personal interino.—Son los contratados para sustituir al personal fijo durante su ausencia por vacaciones, enfermedad, servicio militar, excedencias, etc., causando baja al reintegrarse al trabajo el titular de la plaza o al proveerse ésta, de haber quedado vacante.

Personal eventual.—Son los contratados por obra o tiempo determinado para atenciones extraordinarias o esporádicas de duración limitada.

B) Categorías profesionales.

El personal de las Empresas embotelladoras de aguas minerales naturales, según su función, quedará integrado en los siguientes grupos:

1. Personal técnico.
2. Personal administrativo.
3. Personal mercantil.
4. Personal obrero.
5. Personal subalterno.

1. *Personal técnico*

Comprenderá dos subgrupos en las categorías que se indican a continuación:

Titulados: Licenciados o titulados superiores y Peritos asimilados.

No titulados: Encargado general y Encargado de Sección.

2. *Personal administrativo*

Comprenderá este grupo las categorías siguientes:

Jefe de primera.
Jefe de segunda.
Contable-Cajero.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Auxiliar.
Aspirante.

3. *Personal mercantil*

Comprenderá las siguientes categorías:

Jefe de Ventas, Inspector de Ventas, Viajantes y Corredores de plaza.

4. *Personal obrero*

a) Del ciclo de embotellamiento:

Comprenderá este grupo las siguientes categorías:

Capataz, Oporario de embotellamiento y Pinches.

b) De oficios varios:

En este grupo se integrarán las siguientes categorías:

Oficial de primera, Oficial de segunda, Oficial de tercera o Ayudante, Conductor Mecánico-Repartidor, Conductor Repartidor con triciclo, motocarro o vehículo similar, Peón y Aprendiz.

5. Personal subalterno

Comprenderá las siguientes categorías:

Almacenero, Ordenanza-Cobrador, Ordenanza, Vigilante, Sereno o Guarda jurado, Porteros, Telefonistas, Jardineros, Botones y mujeres de limpieza.

C) Definiciones

1. Personal técnico

Titulados:

Licenciados con título superior.—Son aquellos profesionales que poseen un título otorgado por las Universidades o Escuelas Superiores que desempeñan en la Empresa, con carácter laboral, las funciones propias de su profesión.

Peritos o asimilados.—Son aquellos profesionales provistos de título de Perito, Aparejadores, Graduado Social, Auxiliar Técnico, Técnico sanitario u otros títulos análogos que desempeñan en la Empresa con carácter laboral las funciones propias de su especialidad.

No titulados:

Encargado general.—Es el empleado designado libremente por la Empresa que bajo las órdenes del Director o de los propios representantes de la misma ejercen los servicios de coordinación entre las distintas Secciones de ella, transmitiendo órdenes de la Dirección y ostentando mando sobre el personal obrero y subalterno y responsabilidad directa ante la Empresa.

Encargado de Sección.—Es el empleado que bajo las órdenes del Encargado general dirige los trabajos de una Sección determinada dentro de la planta de embotellamiento, correspondiéndole la responsabilidad del trabajo que realicen los grupos de trabajadores bajo sus órdenes, así como el mando, vigilancia y disciplina del personal que compete a su Sección.

2. Personal administrativo

Jefe de primera.—Es el empleado designado libremente por la Empresa que a las órdenes inmediatas de la Gerencia o Dirección lleva la responsabilidad directa de la oficina y de todas las Secciones que constituyen la industria, estando encargado de imprimirles unidad, siendo igualmente el Jefe superior de todo el personal sujeto a este Convenio que preste servicios en la Empresa.

Jefe de segunda.—Es el administrativo que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de primera respectivo, si lo hubiera, y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la Sección o dependencia que tenga a su cargo, así como de distribuir el trabajo entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa, y tiene a su vez responsabilidad inherente a su cargo.

En esta categoría queda comprendido también el empleado de la Empresa que tiene a su cargo una sucursal, depósito de ventas o almacén exclusivo de la propia industria fuera de la localidad donde ésta radique.

Contable.—Es el administrativo mayor de veintiún años, designado libremente por la Empresa, que a las órdenes inmediatas de la Gerencia o Dirección de la misma o del Jefe de primera, si lo hubiera, tiene a su cargo la contabilidad de la Empresa, verificando todas las operaciones de esta índole, dependiendo de su iniciativa la formalización de asientos, cuentas corrientes, diario mayor, correspondencias, etc.

Cajero.—Es el administrativo, mayor de veintiún años, designado libremente por la Empresa, que, teniendo o no poderes de la misma y confianza o no depositada, puede suscribir talonarios contra determinadas cuentas corrientes bancarias y para formalizar recibos que se encuentren a su cuidado y tiene la responsabilidad de los cobros, pagos y cambios que se realicen en su dependencia, así como de la clientela que abone facturas y recibos de la Empresa, e igualmente las que la contabilidad le entregue para ser abonadas o cobradas.

Oficial de primera.—Es el empleado, mayor de veintiún años, con servicios determinados a su cargo que con iniciativa y responsabilidad restringidas y con o sin otros empleados a sus

órdenes tiene a su cargo en particular las funciones de taquimecanografía, despacho de correspondencia y auxiliar de Contable-Cajero con sus trabajos, llevando las cuentas corrientes de clientes y sostener correspondencia con la Dirección de la Empresa en el caso de ejercer su trabajo fuera de la localidad donde ésta radique.

Oficial de segunda.—Es el empleado, mayor de veintiún años, que, con iniciativa y responsabilidad restringida a la de su trabajo, auxilia al Oficial de primera en sus trabajos de contabilidad si la importancia de la Empresa así lo requiere y cuida de la organización de archivos y ficheros y demás trabajos similares, y colaborará con la redacción de facturas y cálculos de Seguros Sociales.

Auxiliar.—Se considerarán Auxiliares los empleados mayores de dieciocho años que sin iniciativa y responsabilidad resolutiva se dediquen, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina. Tendrán esta categoría los mecanógrafos de uno y otro sexo.

Aspirante.—Se entenderá por aspirante administrativo el que dentro de la edad de catorce a dieciocho años trabaja en las labores propias de oficina dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

3. Personal mercantil

Jefe de ventas.—Es el empleado que habitualmente tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de ventas, programando los itinerarios de desplazamiento del personal a sus órdenes, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse, siguiendo las directrices y previa aprobación que reciba de la Dirección o Gerencia de la Empresa.

El Jefe de ventas tendrá a sus órdenes directas al Inspector de ventas, Viajantes y Corredores.

Inspector de ventas.—Es el empleado que, dependiendo del Jefe de ventas, si lo hubiera, o de la Dirección, en otro caso, lleve a cabo visitas, viajes, comprobaciones, estadísticas, estudios, proyectos y demás actuaciones que se le encomienden en orden al funcionamiento de la organización de las ventas de la Empresa sobre los diversos aspectos de la promoción comercial, publicidad y servicio de pedidos.

Viajantes.—Son los empleados que al servicio exclusivo de la Empresa, a cuya plantilla pertenecen, y en posesión de los conocimientos necesarios para su misión en viajes de rutas previamente señaladas, ofrecen las mercancías, toman nota de los pedidos, informan de los mismos, transmiten los encargos que reciben, cobran las facturas que se les indican, rindiendo cuenta de su gestión en cada viaje ante sus superiores y debiendo permanecer en las oficinas de la Empresa realizando trabajos relacionados con las ventas cuando no se hallen en viaje.

Corredor de plaza.—Es la persona que dentro de una determinada localidad, y por cuenta exclusiva de la Empresa, realiza las funciones asignadas al Viajante.

Los Viajantes y Corredores que no se hallen al servicio exclusivo de la Empresa o que estándolo no ejerzan sus actividades con sujeción a una vigilancia en su actividad o dependencia en el horario, sino que los efectúen en forma libre, se registrarán en sus relaciones con la Empresa por lo dispuesto en el artículo 6.º, párrafo segundo, de la Ley de Contrato de Trabajo y disposiciones complementarias.

4. Personal obrero

a) Del ciclo de embotellamiento.—Integran este grupo los productores que realizan las labores propias de los distintos procesos de embotellamiento y expedición de agua.

Capataz.—Es el productor que, a las órdenes del Encargado general o del Encargado de Sección, si los hubiera en la Empresa, tiene la misión de dirigir los trabajos de un grupo de operarios de embotellamiento de un departamento o sección, distribuyendo el trabajo entre ellos y señalando la forma de desarrollarlo. Ha de tener los conocimientos necesarios para interpretar las instrucciones que reciba de sus superiores para realizarlas perfectamente y transmitir a sus subordinados, siendo responsable del funcionamiento y disciplina del grupo.

Operario de embotellamiento.—Es el especialista, mayor de dieciocho años, dedicado a una o varias labores del ciclo de embotellado. Constituye la labor propia de estos operarios el lavado a mano o a máquina de las botellas; el embotellado manual o mecánico del agua; cierre, etiquetado y enfundado de los recipientes; envasado y encajado; facturación y reparto

de mercancías (incluido el cobro); limpieza de máquinas e instalaciones, su engrase y entretenimiento; la carga y descarga de cajas de botellas con medios mecánicos y manuales; elaboración de tapones y discos; fabricación de botellas de plástico; entretenimiento y conservación en buen estado de los locales y cualesquiera otras labores del ciclo de embotellamiento.

Pincha.—Son los operarios mayores de catorce años y menores de dieciocho, que realizan labores de características análogas a las que se fijan para los operarios de embotellamiento, con las limitaciones propias de su edad y con capacitación para realizar los trabajos propios de los Especialistas.

b) De oficios varios.—Integran este grupo los productores que ejercen trabajos correspondientes a los oficios o profesiones de Albañil, Carpintero, Electricista, Conductor de vehículos, etc., señalándose a continuación las definiciones de las distintas categorías.

Oficial de primera.—Es aquel operario que poseyendo alguno de los oficios clásicos lo práctica y aplica en tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Oficial de segunda.—Integran dicha categoría los que, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecutan los correspondientes al oficio que poseen con la suficiente corrección y delicadeza.

Oficial de tercera o Ayudante.—Son los que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio, no han alcanzado todavía los conocimientos prácticos o indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un Operario de segunda, debiendo auxiliar a los Oficiales superiores en sus labores y realizar los de menos importancia que se les designe.

Conductor-Mecánico-Repartidor.—Es el productor que, utilizando un camión o furgoneta de la Empresa, atiende por sí mismo a la conducción del vehículo, la reparación de averías que no requieren necesariamente recurrir a los servicios de un taller, la descarga de mercancías hasta el local o establecimiento, carga de los envases devueltos y, en su caso, el cobro del importe o la recogida del «conforme» en el albarán de la entrega.

Conductor-Repartidor.—Es el que realiza las funciones de conducción y transporte detalladas en el párrafo anterior, excepto las reparaciones mecánicas del vehículo, debiendo, no obstante, cuidar debidamente de la limpieza, conservación y entretenimiento del mismo, tal como es obligación en un buen Conductor.

Conductor-Repartidor con triciclo, motocarro o vehículo similar.—Es el Conductor desprovisto del oficio de Mecánico que realiza los repartos en la forma antes expresada utilizando un triciclo, motocarro o vehículo similar a motor.

Peón.—Son aquellos operarios mayores de dieciocho años encargados de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiere la aportación de esfuerzo físico y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna para que su rendimiento sea adecuado y correcto.

Aprendiz.—Son los operarios mayores de catorce años ligados a la Empresa con un contrato especial de aprendizaje en virtud del cual el empresario, al propio tiempo que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle prácticamente alguno de los llamados oficios varios que se refieren a este capítulo.

5. Personal subalterno

Almacenero.—Es el subalterno responsable del almacén general de la Empresa encargado de llevar los registros y ficheros de existencias de las mercancías, materiales, herramientas, etcétera, cuidando también de despachar los pedidos y de redactar y de remitir a las oficinas las relaciones correspondientes a las entradas, salidas y las existencias.

Ordenanza-Cobrador.—Es el subalterno que con carácter preferente y normal efectúa las funciones de cobro y pago por orden de la Empresa fuera de las dependencias de la misma, dedicando la parte de jornada no absorbida por dicho cometido a llevar recados o encargos, recoger o entregar correspondencia y efectuar trabajos elementales, como copiar documentos de prensa, sacar fotocopias, colocar la correspondencia en los sobres, etc.

Ordenanza.—Es el productor mayor de veinte años que tiene a su cargo la vigilancia de los locales de la oficina durante las horas de trabajo, la ejecución de recados y encargos que se le encomiendan, copias de documentos a prensa, recogida y entrega de correspondencia y cualquier otra función análoga que se le ordene.

Vigilante-Guarda jurado o Sereno.—Es el subalterno que dentro del recinto del establecimiento, manantial o demás dependencias de la Empresa realiza funciones de vigilancia diurna y nocturna de acuerdo, en su caso, con las disposiciones legales si han de jurar el cargo.

El servicio de vigilancia será compatible y podrá alternarse con el desempeño de trabajos auxiliares que no constituyan el ejercicio de un oficio o profesión.

Portero o Conserje.—Son los trabajadores que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuidan los accesos a las dependencias de la Empresa y demás locales, ejerciendo funciones de custodia y vigilancia tanto en el interior como en el exterior de los referidos locales.

Telefonista.—Es el subalterno masculino o femenino que, teniendo como misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica instalada en la Empresa, anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba, debiendo poner especial cuidado en las conferencias interurbanas que sostengan las distintas dependencias de la Empresa.

Jardinero.—Es el trabajador que con profundo conocimiento de las plantas y flores tiene como misión fundamental el arreglo y conservación de los parques o jardines que pertenecen a la Empresa.

Botones.—Es el subalterno mayor de catorce años y menor de dieciocho, encargado de cumplimentar cuantos mensajes, servicios y recados se le confían dentro y fuera del local a que está adscrito y de auxiliar a los ordenanzas en la limpieza de conservación del material de las dependencias o servicios de la Empresa.

Limpiadoras.—Como su nombre indica, son las encargadas del aseo de los locales de uso general y los destinados a oficinas y despachos.

6. El elenco de categorías profesionales definido anteriormente y comprendido en la tabla salarial del Convenio no tiene carácter exhaustivo, sino meramente enunciativo, y, por tanto, la Empresa queda facultada libremente para cubrir o no las mismas.

D) Categorías no definidas.

En el caso de existir algún productor cuya misión profesional no encaje en ninguna de las categorías que figuran definidas en el presente Convenio, a los efectos de señalar la clasificación y el salario que le corresponda, se procederá a resolverlo de común acuerdo entre el interesado y la Empresa. En el caso de no llegarse a una avenencia, las partes someterán la cuestión a la Delegación Provincial de Trabajo para su resolución.

E) Cargos de confianza.

Será de libre facultad de las Empresas la designación o nombramiento de los técnicos o facultativos con título superior, Director o Administrador de factoría o manantial, Jefe de primera, Jefe de ventas, Contable, Cajero y Encargado general.

En el caso de que la Empresa se viese precisada a sustituir un empleado en alguno de los cargos que se expresan en el párrafo anterior, el interesado recobrará su categoría profesional de procedencia en la Empresa, si la tuviere, y la retribución correspondiente al cargo de confianza, salvo que la desposesión del cargo fuese por motivo de sanción, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias de aplicación.

III.—PERIODO DE PRUEBA

El período de prueba que se fija a todo el personal de nuevo ingreso y admisión en las Empresas embotelladoras de aguas minerales naturales será establecido en la siguiente duración:

Personal técnico con título facultativo o superior: Un año.
 Personal técnico: Seis meses.
 Personal administrativo y mercantil: Tres meses.
 Personal obrero y subalterno: Dos meses.

IV.—RETRIBUCIONES

1. Los sueldos, jornales y premios de antigüedad establecidos en el anterior Convenio, aprobado por Resolución de 28 de septiembre de 1972 (Boletín Oficial del Estado número 244, de 11 de octubre), quedan sustituidos por la nueva tabla de salarios que figura en el anexo número 1 del presente Convenio.

En dicha tabla aparecen las retribuciones que se abonarán en el año natural de 1974 y las de 1975.

2. Gratificaciones reglamentarias de 18 de Julio y Navidad.

Cualquiera que sea su categoría profesional, todos los productores afectados por el presente Convenio percibirán las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad a razón de treinta días de sueldo o salario base y antigüedad en cada una, según los tipos que figuran en la tabla de retribuciones de este Convenio. No obstante, los que con anterioridad a la firma del Convenio viniesen cobrando estas gratificaciones en cantidad más elevada de la resultante de lo que se establece en el presente pacto conservarán a título personal esta condición más beneficiosa, que en ningún caso podrá ser objeto de compensación.

3. Bonificaciones por años de servicios.

Los trabajadores fijos, excepto los Aspirantes, Botones, Aprendices y Pinches, percibirán los trienios establecidos en las tablas salariales con arreglo al número y cuantía reseñados en el anexo número 1 del presente Convenio.

4. Seguridad Social.

Para la cotización de la Seguridad Social se tendrán en cuenta las normas legales vigentes que rijan durante el período de vigencia del presente Convenio.

5. Premio de jubilación.

El personal que se jubila en edad comprendida entre los sesenta y sesenta y cinco años, contando con más de diez años de servicio continuado en la Empresa, percibirá un premio de jubilación en metálico con arreglo a la siguiente escala:

- De diez a quince años de antigüedad, dos mensualidades de salario base y antigüedad.
- De quince a veinticinco años de antigüedad, cuatro mensualidades de salario base y antigüedad.
- De más de veinticinco años de antigüedad, ocho mensualidades de salario base y antigüedad.

Excepcionalmente, cuando un productor prefiera seguir en activo después de cumplir la edad de sesenta y cinco años mantendrá el derecho a percibir el premio de jubilación, siempre que, a juicio del Médico de Empresa, se encuentre en condiciones para desempeñar normalmente su trabajo.

En caso de fallecer un productor en activo en edad comprendida entre sesenta y sesenta y cinco años, o bien en el supuesto de continuidad en activo contemplado en el párrafo anterior, el premio de jubilación que le hubiera correspondido, caso de no producirse el óbito, será abonado a su viuda o bien a los hijos menores de dieciocho años o incapacitados para el trabajo si excedieran de esta edad. En el supuesto de tratarse de hijos huérfanos, el abono de las pagas correspondientes se efectuará al tutor o persona que les tenga a su cuidado.

6. Subsidio de defunción.

Al fallecer un productor en activo, la Empresa abonará a su viuda una mensualidad de salario base y antigüedad, doblandose este importe si, además, deja hijos en las condiciones de edad o incapacidad expresadas en el apartado 5.

Este subsidio será incompatible con la percepción de las mensualidades abonables cuando el productor fallece antes de jubilarse, de acuerdo con lo indicado en el párrafo 3 del apartado 5.

7. Dote al personal femenino.

El personal femenino que cese voluntariamente en la Empresa por contraer matrimonio percibirá una dote equivalente a una mensualidad del salario base y antigüedad por cada año de servicio prestado, prorrateándose las fracciones de año, con un límite de seis mensualidades. Para tener derecho a esta dote deberá acreditar un mínimo de tres años de antigüedad en la Empresa ya continuadamente en el caso de personal fijo o computándose los servicios prestados en los ocho años anteriores si se trata de personal de campaña.

El personal femenino que contraiga matrimonio podrá optar entre continuar trabajando en la Empresa o bien solicitar una excedencia de uno a cinco años, con derecho, en este caso, a reintegrarse al término de la excedencia solicitada, siempre que durante la misma no se haya colocado en ninguna otra Empresa o Entidad. En los supuestos contemplados en este párrafo no habrá lugar al percibo de la dote de matrimonio.

8. Gratificación por matrimonio.

El personal de uno u otro sexo que contraiga matrimonio llevando en la Empresa más de tres años de antigüedad percibirá una gratificación de una mensualidad de salario base y antigüedad. Este beneficio no corresponderá cuando se trate de personal femenino que opte por causar baja y percibir la dote de matrimonio.

A los efectos de lo previsto en este apartado, la antigüedad

del personal de campaña se computará en la forma prevista en el apartado anterior.

9. Trabajadores enfermos o accidentados.

En los casos de accidente de trabajo ocurrido en la factoría o en acto de servicio, con exclusión de la circunstancia «in itinere», la Empresa abonará una indemnización complementaria de la de la Seguridad Social por la diferencia entre el importe de esta última y el cien por cien del salario base y antigüedad correspondiente a la jornada normal, percibiéndose dicho complemento a partir del día siguiente al del accidente.

En los casos de enfermedad, accidente no laboral o accidente «in itinere», la indemnización complementaria se abonará después de transcurridas dos semanas de la fecha de la baja.

En el supuesto de producirse la baja por enfermedad hallándose el productor en localidad distinta de la de su domicilio habitual (vacaciones, permiso, etc.), se contará como fecha de la baja a efectos de la indemnización complementaria el día que se reintegre a su domicilio.

El percibo de la indemnización complementaria cesará al extinguirse la situación de incapacidad laboral transitoria.

Para percibir la indemnización complementaria será preciso que la baja esté acreditada con el parte médico de la Seguridad Social y que este documento haya sido entregado en la Empresa dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo demora debidamente justificada, debiendo el productor someterse a cuantas comprobaciones y reconocimientos médicos acuerde la Empresa.

V.—VACACIONES

Todo el personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a veintitrés días naturales de vacaciones.

Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio y procurando complacer al personal en cuanto al período solicitado, si bien la Empresa se reserva la facultad de concederle fuera de la época de campaña.

VI.—JORNADA

La jornada de trabajo será de cuarenta y ocho horas semanales en veintiséis semanas al año, y de cuarenta y cuatro horas semanales en las restantes veintiséis semanas, estando facultada la Dirección de la Empresa para establecer la distribución de las semanas de cuarenta y ocho horas y las de cuarenta y cuatro horas de acuerdo con las necesidades de producción y reparto, con los adecuados turnos y horarios de trabajo.

VII.—COMISION MIXTA

Sin perjuicio del derecho de las partes para acudir a las jurisdicciones administrativas y contenciosas, se crea la Comisión Mixta del Convenio, cuyas funciones serán las de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, supeditadas a la competencia del Ministerio de Trabajo.

Esta Comisión estará domiciliada en el Sindicato Nacional de Hostelería y Actividades Turísticas, presidida por el Presidente del mismo o persona en quien delegue, y constituida por dos Vocales titulares y dos suplentes por cada una de las representaciones social y económica designados por la Comisión Deliberadora del Convenio y por los Secretarios-asesores de las Uniones Nacionales de Empresarios y Trabajadores del Sindicato Nacional de Hostelería y Actividades Turísticas.

VIII.—DISPOSICION FINAL

En todo aquello que no haya sido previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Reglamentación de Trabajo para Establecimientos Balnearios de 3 de junio de 1949 y las disposiciones legales vigentes.

INFORME SOBRE EL INCREMENTO SALARIAL Y LA REPERCUSION EN PRECIOS

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto-ley 12/1973, las representaciones que han estipulado el presente Convenio hacen constar:

A) Que para el año 1974, el incremento del salario base es del 16 por 100, y el del premio de antigüedad es del 7 por 100.

B) Que computados ambos incrementos resulta una media ponderada proporcional del 14,20 por 100 sobre el montaje global de las retribuciones, registrado en 31 de diciembre de 1973 en el conjunto de las Empresas afectadas.

C) Que el expresado incremento global del 14,20 por 100 incidirá en los precios de las mercancías con una repercusión del 5 por 100.

ANEXO NUMERO 1

TABLA DE RETRIBUCIONES

Zona única en todo el ámbito territorial del Convenio

Categorías profesionales	Retribuciones en 1974			Retribuciones en 1975		
	Sueldo o jornal — Pesetas	Trienios		Sueldo o jornal — Pesetas	Trienios	
		Número	Importe — Pesetas		Número	Importe — Pesetas
1. Personal técnico						
Titulados:						
Licenciados o titulados superiores	12.780	12	802,50	15.124	12	855,00
Peritos o asimilados	11.138	12	545,70	13.200	12	581,40
No titulados:						
Encargado general	9.280	12	428,00	11.000	12	456,00
Encargado de sección	8.700	12	321,00	10.312	12	342,00
2. Personal administrativo						
Jefe de primera	9.280	12	428,00	11.000	12	456,00
Jefe de segunda	8.700	12	321,00	10.312	12	342,00
Contable o Cajero	8.700	12	321,00	10.312	12	342,00
Oficial de primera	7.569	12	287,50	8.972	12	285,00
Oficial de segunda	6.980	12	214,00	8.250	12	228,00
Auxiliar	6.380	12	214,00	7.582	12	228,00
Aspirantes:						
De catorce a dieciséis años	2.320	—	(1)	2.750	—	(1)
De diecisiete a dieciocho años	3.480	—	(1)	4.125	—	(1)
3. Personal mercantil						
Jefe de ventas	9.280	12	428,00	11.000	12	456,00
Inspector de ventas	8.700	12	321,00	10.312	12	342,00
Viajante	8.120	12	321,00	9.625	12	342,00
Corredor de plaza	7.569	12	287,50	8.972	12	285,00
4. Personal obrero						
Ciclo de embotellamiento:						
Capataz	271	12	10,70	321	12	11,40
Operario de embotellamiento	232	12	8,02	275	12	8,54
Pinches:						
De catorce a dieciséis años	87	—	(1)	103	—	(1)
De dieciséis a diecisiete años	110	—	(1)	130	—	(1)
De diecisiete a dieciocho años	118	—	(1)	137	—	(1)
Oficios varios:						
Oficial de primera	290	12	10,70	344	12	11,40
Conductor mecánico repartidor	280	12	10,70	344	12	11,40
Conductor repartidor	261	12	9,63	309	12	10,28
Conductor repartidor (con triciclo)	244	12	9,63	289	12	10,28
Oficial de segunda	261	12	9,63	309	12	10,28
Oficial de tercera	261	12	9,63	289	12	10,28
Ayudante	232	12	8,02	275	12	8,54
Peón	232	12	8,02	275	12	8,54
Aprendices:						
De primer año	81	—	(1)	96	—	(1)
De segundo año	99	—	(1)	117	—	(1)
De tercer año	104	—	(1)	132	—	(1)
De cuarto año	116	—	(1)	137	—	(1)
5. Personal subalterno						
Almacenero	7.569	12	287,50	8.972	12	285,00
Ordenanza-Cobrador	7.569	12	287,50	8.972	12	285,00
Ordenanza	7.076	12	240,75	8.387	12	256,50
Vigilante, Guarda jurado o Sereno	7.076	12	240,75	8.387	12	256,50
Portero y Conserje	7.076	12	240,75	8.387	12	256,50
Telefonista	6.980	12	214,00	8.250	12	228,00
Jardinero	6.980	12	214,00	8.250	12	228,00

Categorías profesionales	Retribuciones en 1974			Retribuciones en 1975		
	Sueldo o jornal — Pesetas	Trienios		Sueldo o jornal — Pesetas	Trienios	
		Número	Importe — Pesetas		Número	Importe — Pesetas
Botones:						
De catorce a dieciséis años	2.320	—	(1)	2.750	—	(1)
De diecisiete a dieciocho años	3.480	—	(1)	4.125	—	(1)
Limpiadora, jornada completa	6.090	12	160,50	7.218	12	171,00

(1) Estas categorías profesionales no devengan trienios. Los productores pertenecientes a las mismas computarán antigüedad, a efectos de trienios, desde la fecha en que pasen a categoría superior (Oficial, Especialista, Ayudante, etc.).

14637

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para las Empresas de Fabricación de Lejías.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para las Empresas de Fabricación de Lejías y sus trabajadores, y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, por escrito de 20 de junio de 1974, remitió para su homologación a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical para las Empresas de Fabricación de Lejías, que fué suscrito, previas las negociaciones correspondientes, el día 10 de mayo de 1974 por la Comisión deliberante designada al efecto, acompañándose al referido escrito resumen estadístico comparativo de las variaciones salariales establecidas en el Convenio e informe favorable a su homologación de la Presidencia del Sindicato Nacional de Industrias Químicas;

Resultando que este Convenio fué informado favorablemente por la Subcomisión de Salarios, la cual lo elevó al Consejo de Ministros, prestandole éste su conformidad en la reunión celebrada el día 5 de los corrientes;

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que ajustándose el presente Convenio a los preceptos contenidos en la Ley y Orden antes citadas, no observándose en él violación alguna a norma de derecho necesario y ajustándose, respecto a incrementos salariales y repercusión en precios, al artículo 12 del Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, procede su homologación.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Empresas de Fabricación de Lejías y sus trabajadores, suscrito el día 10 de mayo de 1974.

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

Tercero.—Que se comunique esta Resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical para su notificación a la Comisión deliberante, haciéndoles saber que con arreglo al artículo 16 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe contra ella recurso alguno en la vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 13 de julio de 1974.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical,

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA FABRICACION DE LEJIAS Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION PRIMERA. EXTENSION

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio tiene ámbito interprovincial y afectará a todas las Empresas dedicadas a la fabricación de lejías que se rigen por la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria Química, aprobada por Orden de 28 de febrero de 1946.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Las disposiciones del presente Convenio regirán en las provincias del territorio peninsular, Baleares, Ceuta, Melilla y Canarias. Quedan excluidas la provincia de Barcelona así como las africanas con legislación laboral especial. El Convenio se aplicará igualmente a las fábricas de nueva creación que se instalen en localidades comprendidas dentro del ámbito territorial.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Afecta el presente Convenio a la totalidad del personal ocupado en los centros de trabajo correspondientes a las Empresas incluidas en el ámbito funcional y situadas dentro del ámbito territorial, con exclusión del comprendido en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

SECCION SEGUNDA. VIGENCIA, REVISION Y RESCISION

Art. 4.º *Entrada en vigor.*—El Convenio entrará en vigor y con efecto de retroactividad a partir del 1 de abril de 1974, aunque su aprobación y publicación sea posterior a dicha fecha.

Art. 5.º *Duración.*—La duración de este Convenio será hasta el 31 de marzo de 1976, incrementándose los salarios a partir del segundo año con el porcentaje que arroje el índice del coste de vida que señale el Instituto Nacional de Estadística en su conjunto nacional.

Art. 6.º *Prórroga.*—Se considerará tácitamente prorrogado este Convenio por periodos de doce meses, a no ser que alguna de las partes lo denuncie por escrito con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Art. 7.º *Rescisión y revisión.*—La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse en la Dirección General de Trabajo con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación sindical correspondiente en el que se razonarán las causas determinantes de la rescisión o de la rescisión solicitadas.

Art. 8.º Cuando se trate de la revisión, a la solicitud se acompañará propuesta sobre los puntos objeto de la misma para que puedan iniciarse inmediatamente las conversaciones, previa la correspondiente autorización.

Si se solicitase la rescisión al finalizar el plazo de la vigencia se volvería a la situación anterior del Convenio en la forma prevista en el artículo 15 de la Ley de 24 de abril de 1958, o a la nueva situación creada entre tanto por la legislación general. Si las conversaciones y deliberaciones se prorrogasen por un plazo superior al de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta finalizar la negociación.

Art. 9.º *Vinculación a la totalidad.*—Quedará sin eficacia