

contra la Resolución de la Dirección General de Trabajo, de treinta y uno de julio de mil novecientos sesenta y ocho, sobre supresión del plus de toxicidad, debemos declarar y declaramos nulas las actuaciones administrativas a partir de la falta del informe de la Organización Sindical que deberá figurar en tales actuaciones y acordar en ellas lo procedente a su vista, sin hacer expresa imposición de costas.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el "Boletín Oficial del Estado" e insertará en la "Colección Legislativa", definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—José María Cordero.—Adolfo Suárez.—Enrique Medina.—Fernando Vidal.—José Luis Ponce de León.—(Rubricados.)

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

Madrid, 16 de marzo de 1976.—P. D., el Subsecretario, Chozas Bermúdez.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

9852

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical interprovincial de la Empresa «Bayer Hispania Industrial, S. A.».

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical interprovincial de la Empresa «Bayer Hispania Industrial, S. A.», y

Resultando que la Presidencia del Sindicato Nacional de Industrias Químicas, con escrito de fecha 2 de abril de 1976, ha remitido el texto del expresado Convenio que fue suscrito por la Comisión Deliberante el día 26 de marzo del año en curso, acompañando el acta de otorgamiento e informe del Presidente del Sindicato Nacional mencionado;

Resultando que, previo informe de la Comisión constituida por el artículo 3.º del Decreto 696/1975, el Convenio fue sometido a la consideración del Consejo de Ministros que, en su reunión del día 23 de abril de 1976, ha autorizado la homologación del mismo con las adaptaciones siguientes: «1. El incremento salarial calculado sobre los del Convenio anterior se fija en el 17,1 por 100, que equivale al incremento coste de vida en los doce meses precedentes, y tres puntos, incremento que se adicionará a los salarios que efectivamente vinieran percibiéndose antes del 1 de enero de 1976, sin que dicha suma exceda de los salarios pactados; 2. Que los salarios que resultan de lo que se expresa en el apartado anterior no pueden ser alterados antes del 1 de enero de 1977»;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, así como disponer su inserción en el Registro de la misma y su publicación, de acuerdo con los artículos decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que, ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden anteriormente citadas, no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario y que, de acuerdo con los Decretos 696 y 2931, ambos de 1975, ha sido autorizado por el Consejo de Ministros, se estima procedente su homologación con las adaptaciones impuestas por el citado Alto Organismo;

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Bayer Hispania Industrial, S. A.», suscrito el día 26 de marzo de 1976, con las adaptaciones siguientes: «1. El incremento salarial calculado sobre los del Convenio anterior, se fija en el 17,1 por 100, que equivale al incremento coste de vida en los doce meses precedentes, y tres puntos, incremento que se adicionará a los salarios que efectivamente vinieran percibiéndose antes del 1 de enero de 1976, sin que dicha suma exceda de los salarios pactados. 2. Que los salarios que resultan de lo que se expresa en el apartado anterior no pueden ser alterados antes del 1 de enero de 1977.»

Segundo.—Disponer 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 Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberante, a la que se hará saber que, de acuerdo con el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

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

Madrid, 28 de abril de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «BAYER HISPANIA, S. A.» Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION PRIMERA. AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1. *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo de la Sociedad enclavados en el territorio nacional para el personal comprendido en el artículo 3.º del presente Convenio.

Art. 2. *Ambito funcional.*—Al ser de aplicación este Convenio a todos los centros de trabajo de la Empresa, lo será, por tanto, para cualquier actividad ejercida o desarrollada en los mismos, con excepción específica de cualquier otro Convenio Colectivo que en un futuro se pueda dictar, sea cual fuere el ámbito de su aplicación.

Art. 3. *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal encuadrado en la Sociedad, que se halle prestando servicios actualmente, así como los que ingresen en la Empresa durante su vigencia, quedando excluido el personal directivo a que hace referencia el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

SECCION SEGUNDA. VIGENCIA, DURACION, PRORROGA, RESOLUCION Y REVISION

Art. 4. *Vigencia.*—Las normas derivadas de este Convenio entrarán en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos económicos a partir del 1 de enero de 1976.

Art. 5. *Duración.*—La duración del presente Convenio será de dos años, es decir 1976 y 1977, entendiéndose anual y automáticamente prorrogado si en el plazo de los tres meses anteriores a la fecha de su terminación no se hubiera pedido la revisión en forma legal.

Al objeto de que los salarios percibidos se adapten a la evolución que pueda experimentar el coste de la vida, se procederá a la revisión de los mismos semestralmente, en las condiciones que fijan en su momento las disposiciones legales vigentes en materia de revisión salarial, y, en dicho caso, las retribuciones señaladas en los anexos 1 y 2 serán incrementadas exactamente en la cuantía que en dichas normas se determine.

Comoquiera que la publicación de los índices por el Instituto Nacional de Estadística se efectúa con un retraso de varios meses, se toma como base índice 100 el coste de la vida referido a 1 de septiembre de 1975, a fin de que en los meses de enero y julio de cada año se disponga de los datos precisos para poder efectuar, si procede, la correspondiente revisión automática.

Art. 6. *Resolución o revisión.*—La propuesta de resolución o revisión del Convenio deberá presentarse en la Dirección General de Trabajo con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 7. La propuesta incluirá certificado del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación correspondiente, en el que se razonarán las causas determinantes de la resolución o revisión solicitada.

Art. 8. Se acompañará índice de los puntos a tratar para que puedan iniciarse las conversaciones, previa la pertinente autorización.

Si las conversaciones o estudios se prolongaran por plazo que excediera del vigor del contrato, se entenderá éste prorrogado hasta el fin de la negociación o Norma de Obligado Cumplimiento, sin perjuicio de que la fecha de la nueva entrada en vigor pueda retrotraerse a la caducidad o revisión de la anterior.

Art. 9. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y referidas a período anual.

SECCION TERCERA. COMPENSACION, ABSORBIBILIDAD, GARANTIA «AD PERSONAM»

Art. 10. *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

Art. 11. En el orden económico y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado con abstracción de los conceptos salariales o económicos anteriores al Convenio, su cuantía y regulación. Por consiguiente, son compensables todos los pluses, primas o premios o cualquier otra retribución económica.

Art. 12. *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam» y entendidas como

cantidades líquidas, pues son situaciones económicas las que se garantizan personalmente en este artículo.

Art. 13. *Absorbibilidad.*—Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los aspectos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las condiciones legales vigentes con anterioridad al Convenio superan el nivel total de éste.

Art. 14.—La interpretación de lo dispuesto en la presente sección es competencia exclusiva, en primera instancia, de la Comisión Mixta del Convenio.

SECCION CUARTA. VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 15. En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los puntos esenciales del Convenio desvirtuándolo, éste quedaría sin efecto práctico, debiéndose reconsiderar su contenido.

SECCION QUINTA. COMISION MIXTA

Art. 16. *Comisión Mixta.*—Se crea la Comisión Mixta de Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Art. 17. Las funciones y actividades de la Comisión Mixta no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la reglamentación de la Ley de Convenios Colectivos y con el alcance regulador de dicho texto legal. En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral o sindical competente.

Art. 18. La Comisión tendrá su domicilio en el Sindicato Provincial de Industrias Químicas de Tarragona, pudiendo reunirse o actuar en cualquier lugar del territorio nacional, previa autorización sindical.

Art. 19. La Comisión Mixta se compondrá de un Presidente, un Secretario y un máximo de diez Vocales (cinco empresarios y cinco trabajadores) y los Asesores jurídicos respectivos.

Será preceptivo que dos Vocales sociales representen a la categoría de mayor contingencia y uno para cada una de las restantes categorías.

Art. 20. El Presidente de la Comisión Mixta será una persona ajena a ambas partes y designada por el Presidente del Sindicato Provincial de Industrias Químicas de Tarragona.

Art. 21. El Secretario será de libre designación del Presidente del Sindicato de Industrias Químicas.

Art. 22. Los Vocales (empresarios y trabajadores) serán designados respectivamente por las representaciones económica y social actuantes en el Convenio de entre las personas que hayan concurrido a las deliberaciones del mismo y lo hayan aprobado.

Art. 23. Los Asesores jurídicos serán designados libremente por los Vocales de ambas representaciones.

Art. 24. La Comisión Mixta podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de Asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Art. 25. Ambas partes convienen en dar cuenta a la Comisión Mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión Mixta dictamine o actúe en la forma reglamentaria prevista, previa al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosa o administrativa.

SECCION SEXTA. CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Art. 26. Los conflictos colectivos de trabajo se sustanciarán siguiendo puntualmente la normativa vigente en cada momento.

CAPITULO II

SECCION PRIMERA. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 27. *Principios generales. Facultades de la Empresa.*—Son facultades de la Empresa:

1.ª La exigencia del rendimiento correcto y del cumplimiento de las especificaciones fijadas por la Empresa para cada puesto de trabajo.

2.ª La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador al rendimiento establecido.

3.ª La fijación de los índices de desperdicios y de calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.

4.ª El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y rendimiento o en la valoración del puesto.

5.ª La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de organización y de la producción en cada centro de trabajo. Cada labor encomendada al productor será compatible con sus aptitudes físicas y profesionales, a juicio del médico de empresa.

6.ª La aplicación de un sistema de remuneración por incentivo o de la forma que fuese (destajo, tarea, etc.).

Art. 28. *Obligaciones de la Empresa.*—Son obligaciones de la Empresa:

1.ª Poner en conocimiento de la representación social el propósito de modificar sustancialmente la organización del trabajo.

2.ª Tener a su disposición la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las valoraciones correspondientes.

Art. 29. *Sistema de medidas.*—Para la medida cualitativa del trabajo se ha utilizado un procedimiento de calificación de puestos de trabajo basado en el método de asignación de puntos por factor o cualidad; el sistema de análisis, valoración y calificación quedará unido al presente Convenio, formando parte integrante del mismo, siguiendo las técnicas de «Ingenieros Consultores, S. A.», especialistas en la materia.

En anexos subsiguientes se detallarán los escalones de calificación, constituidos por varios grupos, los sistemas de integración de puestos de trabajo en cada uno de los escalones de calificación, la forma de valoración y calificación de los nuevos puestos de trabajo creados y las normas en caso de reclamación sobre la valoración de un puesto de trabajo.

Art. 30. *Valoración de los puestos de trabajo.*—Las valoraciones hasta la fecha y que constan incorporadas por anexo número 6, se declaran como punto de partida con las aclaraciones que figuran en la cláusula adicional quinta.

Se excluyen de una manera expresa de la valoración y consecuentemente de las tablas salariales los Ingenieros, Doctores y Licenciados, Técnicos de grado medio, Ayudantes Técnicos Sanitarios, y titulados asimismo asimilables, contratados para desempeñar en la Empresa las funciones propias de su título, así como los Jefes Administrativos y el personal que por su categoría, cargo desempeñado o funciones asignadas, sea considerado por la Empresa como Mando Superior.

En caso de reclamación sobre la valoración de un puesto de trabajo, se procederá de acuerdo con lo previsto en el vigente Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Art. 31. *Trabajo múltiple, continuado y permanente.*—En el caso de trabajo múltiple, continuado y permanente susceptible de inclusión en distintos grados de clasificación, el productor que los efectúe será retribuido con las percepciones correspondientes al grado más alto durante el tiempo que dure tal situación.

Art. 32. *Régimen de trabajo.*—Además de las obligaciones dimanantes de la legislación general reguladora de la relación de trabajo y de los preceptos específicos en las industrias químicas y disposiciones complementarias de la misma, los productores tendrán como obligaciones especiales de estricto cumplimiento las siguientes:

a) Realizar el trabajo encomendado ateniéndose, en todo, a las instrucciones de sus superiores jerárquicos y a las presentes normas.

b) Fijar aquellos documentos en que se detallan las normas o instrucciones dadas, los rendimientos obtenidos o las retribuciones alcanzadas y cumplimentar el parte diario de trabajo.

c) Obtener en condiciones normales de trabajo una actividad normal y una producción que pueda estimarse correcta con arreglo a las normas de calidad fijadas por la Empresa.

d) Cumplir estrictamente sus deberes de puntualidad y asistencia.

e) Atender puntualmente las disposiciones del Reglamento de Régimen Interior.

Art. 33. El incumplimiento con carácter leve de las normas indicadas de trabajo establecidas dará lugar a las sanciones reglamentarias.

El importe de las sanciones irá a un fondo asistencial, que quedará a disposición del Jurado de Empresa, quien podrá destinario para favorecer a los productores enfermos que lo precisen. La Empresa estudiará la posibilidad de facilitar las cantidades necesarias, caso de que el importe del fondo no cubriera las prestaciones que el Jurado crea precisas.

CAPITULO III

Retribuciones

Art. 34. *Sistema retributivo.*—Estará constituido por los siguientes conceptos:

1. Salario base.
2. Complementos salariales.
 - a) Por puesto de trabajo o actividad.
 - b) Personal (aportación voluntaria).
3. Plus de actividad correspondiente al escalón.
4. Antigüedad.
5. Pagas extraordinarias.
6. Subsidio familiar.
7. Plus familiar. Protección familiar.
8. Plus trabajo nocturno.
9. Plus dominical.
10. Horas extraordinarias.
11. Horas bonificadas.
12. Plus de distancia o transporte, en su caso.

Art. 35. El personal sujeto a régimen de trabajo a turno continuado percibirá la cantidad de 500 pesetas por domingo trabajado.

Los trabajadores a régimen de turno fraccionado que deban trabajar en domingo o en su día festivo semanal, sin posibilidad de compensarles la fiesta, percibirán las horas trabajadas al 200 por 100 de la base normal pactada (anexos 2 y 3).

Art. 36. *Pagas extraordinarias.*—Se satisfarán las de 18 de Julio y Navidad. Su importe estará constituido por la percepción de treinta días de salario para cada una de ellas, calculándose su valor por día, con la suma del salario base, plus de actividad

o complementos y antigüedad, en su caso, para cada uno de los distintos niveles, en cuyas cantidades resultantes se incluye la compensación por fiestas suprimidas.

Art. 37. *Normas de prorrateo.*—El productor que ingresara o cesase en la Empresa percibirá el importe de las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Art. 38. *Vacaciones.*—El período de vacaciones se extenderá durante todo el año y su duración y demás detalles serán los establecidos en la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

El personal de nuevo ingreso disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda.

Art. 39. *Horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias para los distintos niveles queda detallado en los anexos 2 y 3 de este Convenio. Será obligatoria la prestación de horas extraordinarias en aquellos trabajos o momentos que a juicio de la Dirección de la Empresa o factoría lo haga necesario, considerándose para ello, entre otras causas, los casos de preparación o reparaciones urgentes, trabajos circunstanciales perentorios que sea necesario realizar por inminente daño o perjuicio que se deba evitar, trabajos preparatorios para la puesta en marcha de elementos o unidades de trabajo, necesidad de terminación de operaciones, atención a clientes y otras de carácter análogo. Se avisará con la antelación posible al personal que deba realizarlas.

Art. 40. *Horas bonificadas.*—Tendrán la consideración de horas bonificadas las trabajadas como consecuencia de la mejora por reducción de jornada laboral, las trabajadas durante las fiestas recuperables pactadas como jornadas festivas y, en general, cualquier disminución efectiva de la jornada fijada por disposición general, Ordenanza, etc.

A efectos económicos, las horas bonificadas serán asimiladas a las extras.

Art. 41. *Participación en beneficios.*—Se establece una paga en concepto de participación en los beneficios de la Empresa, consistente en quince días de sueldo o salario base más plus de actividad o complemento, más antigüedad. Dicha paga se satisfará durante el mes de febrero.

Art. 42. *Plus de distancia.*—Se satisfará de acuerdo con lo establecido en el Orden ministerial de 10 de febrero de 1958 («Boletín Oficial del Estado» de 14 de junio).

Se establece el tipo de 4 pesetas por kilómetro, con tope máximo de 100 pesetas diarias.

Únicamente podrán disfrutar del citado plus los que no puedan utilizar el transporte colectivo de la Empresa y, en todo caso, lo percibirán hasta el punto de parada del autobús de la misma.

Art. 43. *Plus familiar.*—Los trabajadores con derecho al antiguo plus familiar percibirán el mismo, de acuerdo con el número de puntos reconocidos y de conformidad con las disposiciones contenidas en la Orden ministerial de 28 de diciembre de 1966.

Art. 44. *Retribuciones.*—Constituyen las retribuciones el salario base (A) y el plus de actividad (B) o complementos (C), cuyos valores para los distintos escalones se detallan en los anexos 1 y 2, incorporados a este Convenio. El plus de actividad o complementos se percibirán tanto por día efectivamente trabajado a rendimiento normal como en dominicales, días festivos y vacaciones.

El salario base no será inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Art. 45. *Percepciones por trabajo en domingo y fiestas sin recuperación.*—Las citadas percepciones comprenderán el importe del salario base, el del plus de actividad o complementos y la antigüedad, cuando corresponda.

Art. 46. *Antigüedad.*—Está constituida por el importe de dos trienios del 5 por 100 y cuatro trienios del 10 por 100 y se calculará sobre el salario base (concepto A), en razón de la fecha de ingreso del productor en la Empresa.

Art. 47. *Trabajo nocturno.*—Se establece un plus para el personal que trabaje en turnos continuos de fabricación y servicios, equivalente a 200 pesetas por día trabajado en turno de noche, igual para todos los niveles.

Estará exento de tal percepción el personal que sin trabajar en turnos continuos lo hace de noche, puesto que esta circunstancia se toma en consideración al valorar su puesto de trabajo.

Art. 48. *Protección a la familia.*—Se atenderá el pago de las asignaciones familiares conforme a lo dispuesto en el Reglamento General de la Ley de Seguridad Social, aprobado por Decretos de 23 de diciembre de 1966; 2945/1966, de 24 de noviembre, y demás disposiciones vigentes.

Art. 49. *Retribución hora.*—La retribución que constituye el salario hora para los diferentes niveles de calificación, en su valor tipo, es la que figura en el anexo.

Art. 50. *Tributaciones por seguros sociales unificados.*—Constituirán base para las liquidaciones de Seguridad Social el régimen establecido por las disposiciones vigentes o que en lo sucesivo puedan dictarse.

Art. 51. *Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.*—En la calificación de los puestos de trabajo están consideradas, en su caso, las circunstancias de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, quedando, por tanto, incluidas en la valoración del puesto correspondiente.

De todos modos, incluso en los puestos no valorados, los pluses de toxicidad, penosidad, ambiente, etc., quedan comprendidos en los conceptos «B» y «C», es decir, plus de actividad y complementos.

Art. 52. *Liquidación y pago de salarios.*—La liquidación de los salarios se efectuará por meses vencidos. Comprenderá las partidas fijas (salario base, plus de actividad o complementos, antigüedad, etc.), y también las variables (plus nocturno, horas bonificadas, extraordinarias, etc.), correspondientes a cada mes natural.

El pago se hará como máximo el día 11 del siguiente mes al que corresponda la nómina mediante transferencia bancaria, con abono en cuenta corriente abierta a nombre de cada productor en la Entidad bancaria que el interesado elija.

CAPITULO IV

Jornada, rotación de turnos y recuperación de fiestas

Art. 53. *Jornada.*—Será de cuarenta y cuatro horas semanales durante 1976 y cuarenta y tres horas semanales durante 1977, con las excepciones autorizadas y/o establecidas en el calendario oficial.

Se respetarán los calendarios y jornadas que de manera más favorable viniese disfrutando determinado personal técnico y administrativo. La posible reducción de jornada por este motivo será compensable con las horas extraordinarias eventualmente trabajadas por dicho personal.

Respecto al personal empleado que viene disfrutando de una jornada reducida de treinta horas en verano, se consideran compensables con la reducción de la jornada de verano las ciento cincuenta primeras horas realizadas fuera de su jornada normal, a partir de las cuales el resto que realicen se considerarán extraordinarias a todos los efectos y por tanto abonables, si bien a final de año en cómputo anual.

Art. 54. *Principio y fin de jornada.*—Se entenderá por horas en que deba empezar y terminar la labor de cada trabajador aquellas que oficialmente correspondan al principio o fin de su jornada, es decir, que deberán permanecer íntegramente la jornada oficial en su puesto de trabajo en condiciones de realizar su labor.

En los trabajos continuados, el trabajador saliente que haya de ser relevado no abandonará su puesto sin que llegue su sustituto, o sea, debidamente relevado.

Si por necesidades de organización se precisara en algún Departamento establecer un tiempo mínimo de relevo, podrá imponerse el adelanto y retraso, respectivamente, a la entrada y salida del trabajador, mediante la oportuna compensación económica de dicho tiempo, que no sobrepasará los quince minutos.

Art. 55. *Prolongación de jornada.*—Cuando la jornada de trabajo ordinaria, por circunstancias excepcionales, tenga que prorrogarse y por ello no haya sido posible el preaviso al trabajador de la continuación de aquella, la Empresa facilitará al personal afectado el refrigerio correspondiente o le habilitará el tiempo necesario para que pueda efectuarlo, corriendo en este caso el importe del mismo a cargo de la Empresa.

Art. 56. *Control del tiempo trabajado.*—Tanto a la entrada como a la salida, el trabajador deberá fichar personalmente, vestido con ropa de trabajo, su cartulina en los relojes correspondientes a su puesto de trabajo. La omisión reiterada e injustificada comportará automáticamente la pérdida del plus de actividad de la jornada hasta el 25 por 100, además de las sanciones reglamentarias.

Art. 57. *Rotación de los turnos continuados de fabricación y servicios.*—Se efectuarán de acuerdo con lo establecido hasta la fecha y de manera uniforme para todas las secciones.

No obstante, previo informe del Jurado, la Dirección procurará adaptar el calendario de turnos a las necesidades de la organización del trabajo, compaginadas con la conveniencia de los trabajadores.

Art. 58. *Recuperación de fiestas.*—Las fiestas recuperables serán consideradas a todos los efectos como abonables sin recuperación.

CAPITULO V

Reglamento de Régimen Interior

Art. 59. Con la firma del presente Convenio, la representación social considera atendidas sus peticiones de aumento del nivel retributivo existentes en «Bayer Hispania Industrial, Sociedad Anónima», por lo que la Empresa se compromete a adaptar el vigente Reglamento de Régimen Interior, aprobado por la Dirección General de Trabajo, a las condiciones y mejoras deducidas del presente Convenio, en el plazo de tres meses.

CAPITULO VI

Disposiciones varias

Art. 60. *Prendas de trabajo.*—La Empresa facilitará las prendas de trabajo, previamente determinadas, con los Jurados de Empresa, a todo el personal de la misma, como mínimo, según lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Trabajo en las Industrias Químicas.

Art. 61. *Faltas al trabajo por razón de cargos sindicales y públicos.*—La inasistencia al trabajo se considerará justificada

cuando los productores que ostenten cargos sindicales o públicos falten por razón de desempeño de los mismos, siempre de acuerdo con lo establecido por las disposiciones y normas legales vigentes.

Art. 62. *Becas estudios.*—Se establecen a beneficio de los hijos de los productores de «Bayer Hispania Industrial, S. A.», diez becas para cada uno de los cursos académicos 1976-77 y 1977-78, dotadas con 20.000 pesetas cada una, para cursar estudios de Bachillerato, C. O. U. y/o Formación Profesional de segundo grado.

La Dirección de la Empresa publicará las normas al efecto en el plazo de dos meses.

Art. 63. *Préstamos para la compra de vivienda.*—Durante la vigencia del Convenio se destina a este fin la cantidad global de tres millones de pesetas.

La cantidad máxima por beneficiario será de 150.000 pesetas, amortizables en cinco años, sin devengar intereses.

La Dirección, con la colaboración de los Jurados de Empresa, confeccionará un Reglamento en el plazo de dos meses desde la firma del Convenio.

Art. 64. *Mejoras sociales.*—Complemento por enfermedad. El personal en situación de baja por enfermedad percibirá las cantidades correspondientes a su nivel o escalón de empleo que le corresponda, de acuerdo con el detalle figurado en los anexos 4 y 5, cuyo importe total comprende la prestación que corresponde percibir al interesado del Seguro Obligatorio de Enfermedad. El abono de las cantidades correspondientes al complemento que la Empresa fija a partir del quinto día de baja queda supeditado a la aprobación por los Servicios Médicos de la Empresa de la efectividad de la baja.

Indemnizaciones en caso de baja por accidente. La Empresa garantizará el 100 por 100 de la tabla salarial (conceptos A + B ó C), para el caso de accidente no culpable, condicionando dicha garantía al informe favorable del Comité de Seguridad e Higiene.

CLAUSULA ESPECIAL

Las representaciones económica y social manifiestan por unanimidad que las mejoras obtenidas en el presente Convenio no repercutirán en los precios.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.—Tal como se indica en el artículo cuarto, los nuevos salarios quedan fijados a partir del 1 de enero de 1976.

Segunda.—Cuantas dudas y reclamaciones se puedan producir durante la vigencia del Convenio en materias relacionadas con el mismo, serán conocidas directa e inicialmente por los Jurados de Empresa como trámite previo y obligatorio a la intervención de la Comisión Mixta de Convenio citada en la sección quinta.

Tercera.—En todo cuanto no esté previsto en el presente Convenio, regirá como supletoria la vigente Ordenanza de Trabajo en las Industrias Químicas, Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y disposiciones concordantes.

Cuarta.—Los Jurados de Empresa correspondientes a los distintos centros de trabajo, en su primera sesión hábil, procederán a compulsar el texto del Convenio publicado en el «Boletín Oficial del Estado», a efectos de la eventual corrección de erratas.

Quinta.—Se adaptan las categorías íntegramente a lo que indica la Ordenanza Laboral.

Dadas las características de la Empresa y la necesaria especialización de sus plantillas, principalmente por lo que se refiere a las de plantas de producción o unidades de trabajo auxiliares, se determina que el porcentaje excedente con respecto a los tipos oficiales de categorías superiores compensará el menor porcentaje empleado de categorías inferiores.

A efectos de asimilación entre las categorías profesionales y los puestos de trabajo existentes, se detallan las correspondencias en anexo número 6.

ANEXO NUMERO 1

Grupo	Sueldo base diario (A)	Sueldo base mensual	Plus actividad (B)		Total mensual
			Diario	Mensual	
M (1)	245	7.350	293	8.790	16.140
L (2)	245	7.350	318	9.540	16.890
K (3)	245	7.350	337	10.110	17.460
J (4)	245	7.350	355	10.650	18.000
I (5)	245	7.350	375	11.250	18.600
H (6)	260	7.800	388	11.640	19.440
G (7)	260	7.800	417	12.510	20.310
F (8)	260	7.800	454	13.620	21.420
E (9)	275	8.250	469	14.070	22.320
D (10)	275	8.250	509	15.270	23.520
C (11)	275	8.250	558	16.740	24.990
B (12)	292	8.760	581	17.430	26.190
A (13)	292	8.760	644	19.320	28.080

ANEXO NUMERO 2

	Sueldo base		Puesto (Plus de Convenio)		Total anual	Horas extras		
	Mensual	Anual (x 14,5)	Mensual	Anual		Normal	140 por 100	200 por 100
Contra maestre I	10.000	145.000	24.483	355.000	500.000	155	217	310
Contra maestre II	10.000	145.000	23.104	335.000	480.000	150	210	300
Encargado	8.750	126.875	22.285	323.125	450.000	140	196	280
Ayudantes Técnicos I (1)	11.000	159.500	20.035	290.500	450.000	140	196	280
Ayudantes Técnicos II (2)	11.000	159.500	15.207	220.500	380.000	120	168	240
Auxiliar Laboratorio	8.400	121.800	5.394	78.200	200.000	70	98	140
Aspirante Laboratorio	4.500	65.250	2.397	34.750	100.000	45	63	90
Delineante Proyectista	10.000	145.000	14.138	205.000	350.000	110	154	220
Delineante	9.000	130.500	9.966	144.500	275.000	90	126	180
Calcador	8.500	123.250	6.673	96.750	220.000	75	105	150
Auxiliar Técnico Oficina	8.400	121.800	5.394	78.200	200.000	70	98	140
Aspirante Técnico Oficina	4.500	65.250	2.397	34.750	100.000	45	63	90
Oficial 1.º Administrativo	10.000	145.000	16.207	235.000	380.000	120	168	240
Oficial 2.º Administrativo	9.000	130.500	8.932	129.500	260.000	80	112	160
Auxiliar Administrativo	8.400	121.800	5.394	78.200	200.000	70	98	140
Aspirante Administrativo	4.500	65.250	2.397	34.750	100.000	45	63	90
Ordenanza/Portero	8.400	121.800	5.394	78.200	200.000	70	98	140
(Oficinas)								

(1) Titulados inferiores a Ingeniero Técnico o Perito.
(2) No titulados.

ANEXO NUMERO 3

Grupo	Salario hora normal (tipo)	Salario hora 140 por 100
M (1)	77,—	108,—
L (2)	81,—	114,—
K (3)	84,—	118,—
J (4)	87,—	122,—
I (5)	89,—	125,—
H (6)	94,—	132,—
G (7)	97,—	136,—
F (8)	103,—	145,—
E (9)	107,—	150,—
D (10)	113,—	159,—
C (11)	120,—	168,—
B (12)	126,—	177,—
A (13)	135,—	189,—

ANEXO NUMERO 4

Categoría	1.º al 4.º día	Desde 5.º día
Contra maestre I	575,—	883,—
Contra maestre II	552,—	828,—
Encargado	518,—	777,—
Ayudante Técnico I (1)	518,—	777,—
Ayudante Técnico II (2)	437,—	658,—
Auxiliar Laboratorio	230,—	345,—
Aspirante Laboratorio	115,—	173,—
Delineante Proyectista	403,—	604,—
Delineante	317,—	475,—
Calcador	253,—	380,—
Auxiliar Técnico Oficina	230,—	345,—
Aspirante Técnico Oficina	115,—	173,—
Oficial 1.º Administrativo	437,—	658,—
Oficial 2.º Administrativo	299,—	449,—
Auxiliar Administrativo	230,—	345,—
Aspirante Administrativo	115,—	173,—
Ordenanza/Portero (Oficinas)	230,—	345,—

(1) Titulados inferiores a Ingeniero Técnico o Perito.
(2) No titulados.

Nota.—Si por aumento en la cotización o cualquier otro motivo las prestaciones de la Seguridad Social llegasen a superar estas garantías, sería respetado el mayor beneficio diferencial a favor del productor.

ANEXO NUMERO 5

Grupo	1.º al 4.º día	Desde 5.º día
M — 1	269	404
L — 2	282	423
K — 3	291	437
J — 4	300	450
I — 5	310	465
H — 6	324	488
G — 7	339	508
F — 8	357	536
E — 9	372	558
D — 10	392	588
C — 11	417	625
B — 12	437	655
A — 13	468	702

Nota.—Si por aumento en la cotización o cualquier otro motivo las prestaciones de la Seguridad Social llegasen a superar estas garantías, sería respetado el mayor beneficio diferencial a favor del productor.

ANEXO NUMERO 6

Relación de puestos de trabajo de cada uno de los grados de clasificación correspondientes a personal diario

Puesto de trabajo	Categoría profesional
CENTRO DE TRABAJO DE TARRAGONA	
Jefe de Turno TDI + MDI	Capataz.
Jefe de Turno DNT + TDA	Capataz.
Jefe de Turno DNT	Capataz.

Puesto de trabajo

Categoría profesional

Jefe de Turno TDA	Capataz.
Jefe de Turno Perbunan-N	Capataz.
Ayudante Jefe Turno TDI	Profesional 1.º Industria.
Ayudante Jefe Turno TDA	Profesional 1.º Industria.
Capataz Parque Tanques	Capataz.
Operador Fabricación I	Profesional 1.º Industria.
Oficial Laboratorio I	Analista Laboratorio (I).
Operador Fabricación II	Profesional 2.º Industria.
Operador Fabricación III	Profesional 2.º Industria.
Operador Parque Tanques I	Profesional 2.º Industria.
Oficial Laboratorio II	Analista Laboratorio (II).
Ayudante Fabricación	Ayudante Especialista Industria.
Operador Parque Tanques II	Ayudante Especialista Industria.
Oficial Laboratorio III	Auxiliar Laboratorio (III).
Mozo Laboratorio (mayor dieciocho años)	Auxiliar Laboratorio.
Mozo Laboratorio (menor dieciocho años)	Aspirante Laboratorio.
Limpieza Laboratorio	Limpiadora.
Jefe Equipo Calderas	Capataz.
Jefe Equipo Compresores	Capataz.
Jefe Turno Calderas + Compresores	Capataz.
Instrumentista Planta I	Oficial 1.º Oficio Auxiliar.
Electricista Taller Medición	Oficial 1.º Oficio Auxiliar.
Jefe Turno Calderas	Capataz.
Jefe Turno Compresores	Capataz.
Capataz Tubero	Capataz.
Electricista Baja y Alta	Oficial 1.º Oficio Auxiliar.
Jefe Equipo Electricista	Capataz.
Oficial Máquinas - Herramientas	Oficial 1.º Oficio Auxiliar.
Instrumentista de Planta II	Oficial 2.º Oficio Auxiliar.
Tornero Ajustador	Oficial 1.º Oficio Auxiliar.
Electricista Baja y Teléfonos	Oficial 1.º Oficio Auxiliar.
Oficial Mecánico Montador	Oficial 1.º Oficio Auxiliar.
Instrumentista Taller	Oficial 1.º Oficio Auxiliar.
Oficial Tubero	Oficial 1.º Oficio Auxiliar.
Oficial Soldador (Homologado)	Oficial 1.º Oficio Auxiliar.
Instrumentista Analizadores	Oficial 1.º Oficio Auxiliar.
Operador Servicio Energías I	Oficial 1.º Oficio Auxiliar.
Oficial Mecánico I	Oficial 1.º Oficio Auxiliar.
Tubero Instrumentación	Oficial 1.º Oficio Auxiliar.
Electricista de Baja	Oficial 1.º Oficio Auxiliar.
Oficial Instrumentista I	Oficial 2.º Oficio Auxiliar.
Pintor Industrial	Oficial 1.º Oficio Auxiliar.
Operador Mantenimiento Material Incendios	Oficial 2.º Oficio Auxiliar.
Carretilero-Mecánico	Oficial 1.º Oficio Auxiliar.
Oficial Instrumentista II	Oficial 2.º Oficio Auxiliar.
Operador Servicio Energías II	Oficial 2.º Oficio Auxiliar.
Oficial Mecánico II	Oficial 2.º Oficio Auxiliar.
Oficial Tubero II	Oficial 2.º Oficio Auxiliar.
Carretilero	Profesional 2.º Industria.
Operario Almacén I	Almacenero.
Operador Compresores	Oficial 2.º Oficio Auxiliar.
Operador Calderas	Oficial 2.º Oficio Auxiliar.
Operador Aguas	Oficial 2.º Oficio Auxiliar.
Ayudante Mecánico	Oficial 3.º Oficio Auxiliar.
Ayudante Baja Tensión	Oficial 3.º Oficio Auxiliar.
Ayudante Tubero	Oficial 3.º Oficio Auxiliar.
Operario Almacén II	Mozo Almacén.
Conductor/Ordenanza	Oficial 1.º Oficio Auxiliar.
Portero/Recepcionista	Conserje.
Vigilante Nocturno/Conductor	Oficial 1.º Oficio Auxiliar.
Portero Diurno	Portero.
Portero Nocturno	Portero.
Guarda/Jardinero	Guarda/Vigilante.
Mujer Limpieza	Limpiadora.
CENTRO DE TRABAJO DE BARCELONA (Zona Franca)	
Jefe Turno Resinas + Antioxidantes	Capataz.
Jefe Turno Resinas	Capataz.
Jefe Turno Antioxidantes	Capataz.
Jefe Equipo Mantenimiento	Capataz.
Oficial Mecánico Montador	Oficial 1.º Oficio Auxiliar.
Ayudante Jefe Turno Resinas	Profesional 1.º Industria.
Mecánico Mantenimiento	Oficial 1.º Oficio Auxiliar.
Oficial Laboratorio I	Analista Laboratorio (I).
Pintor Industrial	Oficial 1.º Oficio Auxiliar.
Ayudante Jefe Turno Antioxidantes	Profesional 1.º Industria.
Carretilero-Almacenero	Profesional 2.º Industria.
Oficial Laboratorio II	Analista Laboratorio (II).
Ayudante Mecánico	Oficial 3.º Oficio Auxiliar.
Operario Resinas I	Profesional 1.º Industria.

Puesto de trabajo	Categoría profesional
Oficial Laboratorio III	Auxiliar Laboratorio (III).
Operario Antioxidantes + Resinas I	Profesional 1.ª Industria.
Operario Almacén I	Almacenero.
Operario Antioxidantes I	Profesional 1.ª Industria.
Operario Almacén II	Mozo Almacén.
Operario Resinas II	Profesional 2.ª Industria.
Operario Antioxidantes + Resinas II	Profesional 2.ª Industria.
Operario Antioxidantes II	Profesional 2.ª Industria.
Mujer Limpieza	Limpiadora.

9853

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para la Empresa «K. L. M.» («Cia. Real Holandesa de Aviación») y su personal.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para la Empresa «K. L. M.» («Cia. Real Holandesa de Aviación») y su personal;

Resultando que, con fecha 31 de marzo de 1976, tuvo entrada en este Ministerio, para su homologación, el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para la Empresa «K. L. M.» («Cia. Real Holandesa de Aviación») y su personal, que fue suscrito por las partes negociadoras el 22 de febrero del año en curso;

Resultando que dicho Convenio pasó a informe de la Comisión de Convenios, que determina el artículo 3.º del Decreto 896/1975, de 8 de abril, subsistente por aplicación del Decreto 2931/1975, de 17 de noviembre, que lo emitió en sentido favorable y fue aceptado por el Consejo de Ministros para Asuntos Económicos, en su reunión de 23 de abril de 1976, que, por tanto, le prestó su conformidad, con las adaptaciones siguientes: 1.ª, el incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior, se fija en el 13,6 por 100, que equivale al coste de vida en los doce meses precedentes y tres puntos, menos el 3,5 por 100, por reducción de tiempo de trabajo; incremento que se adicionará a los salarios que efectivamente vinieran percibiéndose antes del 1 de enero de 1976, y cuya suma no podrá exceder de los salarios pactados; 2.ª, que los salarios habrán de permanecer invariables hasta el 1 de enero de 1977;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación, a tenor del artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que, ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos reguladores contenidos, fundamentalmente, en la Ley y Orden que la desarrolla, anteriormente citadas, y que no se observa violación a norma alguna de derecho necesario, procede su homologación.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «K. L. M.» («Cia. Real Holandesa de Aviación»), suscrito el 22 de febrero de 1976, con las adaptaciones siguientes.

1.ª El incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior, se fija en el 13,6 por 100, que equivale al coste de vida en los doce meses precedentes y tres puntos, menos el 3,5 por 100, por reducción de tiempo de trabajo; incremento que se adicionará a los salarios que efectivamente vinieran percibiéndose antes del 1 de enero de 1976, y cuya suma no podrá exceder de los salarios pactados.

2.ª Que los salarios habrán de permanecer invariables hasta el 1 de enero de 1977.

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

Tercero.—Que se comunique esta resolución a la Organización Sindical, para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que se hará saber que, con arreglo al artículo 14-2 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 4 de mayo de 1976.—El Director general, P. O., el Subdirector general de Normas Laborales del Sector Servicios, Angel Salas.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA K. L. M. Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio tiene por objeto regular y mejorar las relaciones laborales existentes entre «K. L. M.» («Compañía Real Holandesa de Aviación») y su personal, con ánimo de obtener una mayor productividad y satisfacción social y laboral de dicho personal.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio se aplicará a todos los Centros de trabajo que «K. L. M.» tiene establecidos y a aquellos que la misma pueda establecer en el futuro en todo el territorio nacional peninsular, Baleares y Canarias.

Art. 3.º *Ambito personal*.—El presente Convenio afectará a todo el personal contratado en España mediante contrato verbal o escrito, con excepción de aquellos que desempeñen funciones de alta dirección, tales como los cargos de Director general, Director comercial, Director administrativo, Delegado y Director de operaciones y cualquier otro que, al ser creado, sea investido de las funciones aludidas. Estos, voluntariamente, tendrán derecho a participar en el sistema de jubilación que la Empresa tiene establecido.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1976 y finalizará el 31 de diciembre de 1977, siendo prorrogable de año en año, si en el plazo de tres meses, anterior a su terminación, no se ha solicitado oficialmente su revisión o rescisión.

Art. 5.º *Repercusión económica*.—Las mejoras económicas que se conceden al personal en el presente Convenio no repercutirán sobre las tarifas vigentes en los distintos servicios de esta Compañía, ya que, por tratarse «K. L. M.» de una Compañía de aviación internacional, dichas tarifas vienen reguladas por el Organismo internacional IATA.

Art. 6.º *Interpretación*.—Cuando la interpretación del texto de este Convenio se prestase a soluciones alternativas, se aplicará en cada caso concreto aquella que sea más favorable para el empleado.

Art. 7.º *Condiciones más beneficiosas*.—En todo caso serán respetadas las situaciones de hecho que, con carácter individual, excedan de lo estipulado en el presente Convenio.

Art. 8.º *Absorción y compensación*.—Cuántas mejoras económicas se establezcan en el presente Convenio producirán la compensación de aquellas que con carácter voluntario o pactado haya otorgado la Compañía.

Art. 9.º *Organización del trabajo*.—La Dirección de la Empresa se reserva la organización del trabajo y la gestión directa, técnica y administrativa de la Sociedad, según las directrices de la sede central de la Compañía. La Dirección atenderá a las necesidades de organización, estableciendo en cada momento la proporción entre las diversas categorías profesionales.

Art. 10. *Organización de servicios*.—Los servicios en «K. L. M.», según las actuales circunstancias, se dividen en los grupos siguientes:

- Ventas.
- Tráfico y Despacho.
- Administración.

a) Ventas.—Este servicio comprende la atención al público en las diversas oficinas de «K. L. M.» y en sus distintas secciones de promoción de ventas, pasajes, reservas y mercancías.

b) Tráfico y Despacho.—Este servicio comprende a todo el personal que en los distintos aeropuertos nacionales atiende a los pasajeros, carga y descarga de los aviones y prepara la documentación necesaria de vuelo, y, además, a todo el personal técnico necesario para el mantenimiento de los aviones, piezas de recambio, herramientas y material de pista.

c) Administración.—Este servicio comprende a los empleados que llevan la contabilidad de la Empresa.

Las obligaciones de los distintos servicios y secciones arriba mencionados pueden ser agrupadas en caso necesario.

Art. 11. En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de «K. L. M.», que será corregido en las partes afectadas por el presente Convenio.

Art. 12. *Vinculación a la totalidad*.—En el supuesto de que la Autoridad laboral competente, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin efecto, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

CAPITULO II

Clasificación profesional

Art. 13. *Puestos de trabajo*.—Los diversos puestos de trabajo se distribuyen en los grupos profesionales que se indican a continuación; Estos grupos se relacionan de menor a mayor, de acuerdo con su distinto grado de capacitación, conocimientos y responsabilidad.