

tituida por el Decreto de 23 de marzo de 1956 y Orden ministerial de 23 de julio del mismo año, que determinaba los devengos a percibir por dicho personal en cada una de las situaciones en que pudiera encontrarse.

Se hace por ello necesario establecer los conceptos retributivos que deben quedar incluidos en cada una de aquellas situaciones, por lo que en virtud de lo expuesto,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

**Artículo único.**—Los devengos que corresponden percibir a los miembros del Cuerpo de Policía Armada en cada una de las situaciones establecidas en los artículos 420 a 431 del Decreto de 17 de julio de 1975, serán los siguientes:

1. *De plantilla.*—Los consignados en presupuesto para el destino y empleo y los premios de Diplomas y pensiones de Cruces de las que se hallen en posesión.

2. *Disponible.*—Por entero en sueldo, trienios, gratificación de vivienda, masita de vestuario, indemnización familiar, premios de Diploma y pensiones de Cruces.

3. *Disponible voluntario.*—La mitad del sueldo, de los trienios y de la indemnización familiar, y por entero los premios de Diploma y pensiones de Cruces.

4. *Reemplazo por herido.*—Por entero el sueldo, trienios, gratificaciones que le correspondan por el destino de plantilla, gratificación de vivienda y supletoria, en su caso, masita de vestuario, indemnización familiar, premios de Diplomas y pensiones de Cruces.

Se percibirá la asignación de residencia que corresponda por entero, si se concede el pase a esta situación en plaza o territorio en que esté reconocido este devengo.

El herido en acto de servicio en el extranjero o con disfrute de devengos especiales por razón de la comisión que desempeñe en él, continuará percibiéndolos mientras permanezca fuera del territorio nacional, hasta reintegrarse al mismo, en cuyo momento devengará los normales de su destino de plantilla o situación.

5. *Reemplazo por enfermo.*—Por entero, mientras se permanezca de reemplazo por enfermo, los premios de Diploma, pensiones de Cruces e indemnización familiar, y durante los seis primeros meses, igualmente en la misma cuantía el sueldo, trienios, gratificación de mando o servicio, gratificación de vivienda y masita de vestuarios. A partir del séptimo mes se percibirá el 80 por 100 del sueldo, trienios, gratificación de vivienda y masita de vestuario.

6. *Supernumerario.*—Exclusivamente y por entero los premios de Diplomas y pensiones de Cruces.

7. *En servicios especiales, destinos en fuerzas policiales.*—Exclusivamente los premios en Diplomas y pensiones de Cruces.

8. *En servicios especiales, destinos de carácter civil.*—El personal nombrado mediante Decreto para el desempeño de cargos civiles puede optar por los mismos devengos que los destinados en fuerzas policiales o percibir por entero el sueldo de su empleo, trienios, indemnización familiar, premios de Diplomas y pensiones de Cruces y la mitad de la masita de vestuario, debiendo en este último caso acompañarse declaración jurada en la que se haga constar que no percibe ninguna clase de sueldo por el destino civil. El destinado en Dependencias u Organismos del Ministerio de la Gobernación, que no sean de la Dirección General de Seguridad, sólo podrá percibir los premios de Diplomas y las pensiones de Cruces.

9. *Procesado.*—El personal que pase a la situación de procesado desde las de Plantilla, Disponible, de Reemplazo y en Servicios Especiales, percibirá por entero los premios de Diplomas y pensiones de Cruces y el 80 por 100 del sueldo, trienios e indemnización familiar.

En caso de absolución, sobreseimiento o condena inferior al tiempo permanecido como procesado, se abonarán las diferencias de devengos que haya dejado de percibir, como si hubiera estado en la situación de Disponible forzoso.

El personal en las situaciones de Disponible voluntario o Supernumerario no tendrá derecho a otros devengos como consecuencia del procedimiento, siempre que quede en prisión atenuada o libertad provisional en la misma plaza de su residencia habitual.

En caso de permanecer fuera de dicha residencia habitual o se disponga el ingreso en prisión, el personal en la situación de Disponible voluntario percibirá los devengos que le correspondan por su situación, y el Supernumerario, el 80 por 100 del sueldo de su empleo, cuando lo solicite y acredite no poseer bienes de otra clase, y en ambas situaciones, por entero, los premios de Diplomas y pensiones de Cruces.

Los procesados que por razón de procedimiento judicial residan forzosamente en plaza o territorio en los que esté reconocida la percepción de asignación de residencia, percibirán ésta sobre los devengos que en los párrafos anteriores se detallan.

10. *Suspensión de empleo.*—Percibirán el 80 por 100 del sueldo, trienios e indemnización familiar y, por entero, los premios de Diplomas y pensiones de Cruces.

El personal que por razón de su situación no tenga sueldo o lo perciba en cuantía inferior al mismo, continuará, a los solos efectos económicos, en la misma situación administrativa.

11. *Postergado.*—Percibirá los devengos que correspondan por el empleo, destino o situación.

12. *Suspensión preventivamente del ejercicio de sus funciones.*—Percibirá por entero el sueldo, trienios, gratificación de vivienda, masita de vestuario, indemnización familiar, premios de Diplomas y pensiones de Cruces.

Lo que comunico a V. E. a los efectos oportunos.

Dios guarde a V. E. muchos años.

Madrid, 21 de junio de 1976.

FRAGA IRIBARNE

Excmo. Sr. Director general de Seguridad.

## MINISTERIO DE TRABAJO

**12599** *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical Nacional para la Industria de Recuperación de Desperdicios Sólidos y sus trabajadores.*

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical Nacional para la Industria de Recuperación de Desperdicios Sólidos y sus trabajadores, y

Resultando que la Presidencia del Sindicato Nacional Textil, con escrito de 13 de mayo de 1976, ha remitido el texto del expresado Convenio, que fue suscrito por la Comisión Deliberante el día 10 de mayo de 1976, acompañando el acta de otorgamiento e informe del Presidente del Sindicato Nacional mencionado.

Resultando que realizados los estudios económicos previstos en los Decretos 696/1975, de 8 de abril, y 2931/1975, de 17 de noviembre, ha resultado de los mismos que el incremento salarial que supone el Convenio Colectivo Sindical Nacional para la Industria de Recuperación de Desperdicios Sólidos, calculado sobre los salarios fijados en la Decisión Arbitral Obligatoria de 27 de enero de 1975, no supera al incremento del coste de vida en el conjunto nacional de los doce meses anteriores.

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 14 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, que 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, el incremento salarial que supone, calculado sobre los salarios fijados en la Decisión Arbitral Obligatoria de 27 de enero de 1975, no supera al incremento del coste de vida en el conjunto nacional en los doce meses anteriores, por lo que cabe no sea sometido a la consideración del Gobierno, se estima procedente la homologación del mismo en sus propios términos.

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

1.º Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito nacional, para la Industria de Recuperación de Desperdicios y sus trabajadores, suscrito el día 10 de mayo de 1976, en sus propios términos, y teniendo en cuenta que la eventual repercusión en precios necesita la oportuna autorización.

2.º Disponer su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.º Que se comuniquen 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 14-2 de la Ley 36/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

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

Madrid, 14 de junio de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA AGRUPACION NACIONAL DE DESPERDICIOS SÓLIDOS, FIRMADO POR LA COMISION DELIBERADORA EL DÍA 10 DE MAYO DE 1976

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1.º El presente Convenio es de aplicación obligatoria para las Empresas encuadradas en la Agrupación Nacional de Desperdicios Sólidos y dedicadas a dicha actividad en todo el territorio nacional.

Art. 2.º *Ambito personal*.—Quedan afectados por este Convenio la totalidad del personal que preste sus servicios en las Empresas afectadas y comprendidas en el ámbito territorial.

Art. 3.º *Vigencia*.—Este Convenio iniciará su vigencia el día 1 de mayo de 1976.

Art. 4.º *Duración*.—La duración del Convenio será de dos años, pudiendo ser prorrogado por sucesivas anualidades, de no mediar denuncia efectuada con tres meses de antelación por cualquiera de las partes. No obstante, ambas partes, en caso de ser denunciado, se comprometen a iniciar de inmediato un nuevo Convenio.

Art. 5.º Las condiciones establecidas en este Convenio nacional, tanto individuales como globalmente, será obligatorio respetarlas en lo sucesivo, en cuantos Convenios de ámbito menor se establezcan.

Art. 6.º *Condiciones más beneficiosas*.—Habrá de respetarse a título personal e individualmente las condiciones más beneficiosas que vienen disfrutando los trabajadores por disposición legal o Convenio de ámbito menor.

### CAPITULO II

#### Clasificación profesional

Art. 7.º Con carácter exclusivamente enunciativo, sin que ello suponga la obligación de tener provistas las plazas a que seguidamente se hace referencia, se establecen las siguientes categorías y, grupos de personal, así como las funciones que a cada uno de ellos corresponde.

Art. 8.º *Grupos*.—El personal que preste sus servicios en las Empresas de Desperdicios Sólidos se clasificará, en atención a las funciones que desarrollen, en uno de los siguientes:

1. Personal directivo.
2. Personal administrativo.
3. Personal obrero.
4. Personal subalterno.
5. Personal de servicios auxiliares.

Grupo 1.º Personal directivo:

Encargado general.  
Encargado.

Grupo 2.º Personal administrativo:

Director.  
Jefe de primera.  
Oficial de primera.  
Oficial de segunda.  
Auxiliar-Telefonista.  
Aspirante.

Grupo 3.º Personal obrero:

Especialista.  
Peón.  
Pinche.

Grupo 4.º Personal subalterno:

Vigilante.  
Personal limpieza.

Grupo 5.º Personal de servicios auxiliares:

Conductor.

### CAPITULO III

Art. 9.º *Definición de puestos de trabajo*:

1. Personal directivo.—Las categorías profesionales que lo integran se definen de la siguiente forma:

*Encargado general*.—Es el trabajador que, en las Empresas que por su volumen así lo requieran y con dos o más Encargados a sus órdenes, actúa por delegación de la Empresa en las funciones que ésta le encomienda, especialmente de confianza, y con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

*Encargado*.—Es el trabajador que, a las órdenes directas de la Dirección de la Empresa o del Encargado general, si existiera, actúa al frente de una o más Secciones, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

2. Personal administrativo.—Las categorías profesionales que lo integran se definen de la siguiente forma:

*Director administrativo*.—Es el trabajador que, teniendo firma y poderes de la Empresa, tiene a su cargo todo el personal de la Empresa, tanto directivo, administrativo como personal obrero y subalterno, desempeñando específicamente funciones ejecutivas y administrativas.

*Jefe de primera*.—Es el empleado, provisto o no de poder, que lleva la responsabilidad directa de la oficina o demás de una Sección o dependencia, estando encargado de imprimirles unidad.

*Oficial de primera*.—Es el empleado administrativo mayor de veinte años, con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativas y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que lleva a cabo, en particular, las siguientes funciones:

Cajero de cobro y pago, sin firma ni fianza; taquimecanografía en un idioma extranjero; facturas y cálculo de las mismas, estadísticas, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario mayor y correspondientes, etc.

*Oficial de segunda*.—Es el empleado mayor de veinte años que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de la misma, transcripción en libros, archivo, ficheros y demás trabajos similares, taquígrafo y mecanógrafo en idioma nacional.

*Auxiliar*.—Se considerará como tal al empleado mayor de dieciocho años que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedique dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas. Al llegar a los veinte años de edad tendrán derecho, en el caso de no haber ascendido a Oficiales, a percibir el 50 por 100 de la diferencia existente entre su sueldo y el señalado para los Oficiales de segunda.

*Telefonista*.—Es el empleado que tiene como principal cometido el servicio y cuidado de una centralita telefónica.

*Aspirante*.—Se entenderá por Aspirante al empleado que, dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años, trabaje en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

3. Personal obrero.—Las categorías profesionales que lo integran se definen de la siguiente forma:

*Especialista*.—Es el trabajador mayor de dieciocho años que realiza labores que no implican una especialización específica, dada la irregularidad y las diversas ocupaciones en la actividad de Desperdicios Sólidos. La enumeración de los distintos cometidos no implica la necesidad de cubrir todas las especialidades independientemente, pudiendo recaer varias de ellas en una misma persona, si las necesidades de la Empresa así lo reclaman. Cada Especialista, sin perder por ello su calificación profesional, deberá realizar cualesquiera de las funciones en cada caso especificadas, así como las propias del peonaje, cuando resultara necesario.

*Peón*.—Es el trabajador mayor de dieciocho años que ejecuta labores consistentes exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico, sin otra condición que prestar la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene.

*Pinche*.—Es el obrero menor de dieciocho años y mayor de dieciséis que realiza funciones similares a las anteriores, compatibles con su edad.

4. Personal subalterno.—Las categorías profesionales que lo integran se definen de la siguiente forma:

**Vigilante:** Es el trabajador que, de acuerdo con las órdenes de la Empresa, cuida durante la noche de los servicios de vigilancia y responde de los mismos.

**Personal de limpieza.**—Es el personal que aplica su actividad al aseo de los locales industriales o de oficina.

5. Personal de servicios auxiliares:

**Conductor.**—Son los Oficiales que, provistos de carnet de la clase correspondiente al vehículo cuyo manejo tienen confiado, se encargan de la ejecución del transporte.

#### CAPITULO IV

##### Ingresos

Art. 10. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un período de prueba que no podrá exceder de la siguiente escala:

- A) Personal directivo y administrativo: Dos meses.
- B) Personal obrero, subalterno y de servicios auxiliares: Dos semanas.

Durante este período, tanto la Empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones especificadas y clasificadas en este Convenio.

#### CAPITULO V

##### Retribuciones

Art. 11. Los sueldos y remuneraciones de todas clases establecidos en el presente Convenio tienen el carácter de mínimos.

Art. 12. Los salarios bases a regir durante el primer año de vigencia son los que figuran en el anexo I.

Durante el segundo año de vigencia, dichos salarios se incrementarán en el porcentaje de aumento del índice del coste de la vida, más cinco puntos.

Art. 13. Complementos:

a) Complemento personal.—Se establece un complemento personal para todas las categorías, en concepto de antigüedad, de trienios, del 7 por 100 sobre el salario base.

b) Complemento de puesto de trabajo.—Las Empresas se comprometen a reconocer a sus empleados comprendidos en los grupos 1.º, 3.º, 4.º y 5.º del artículo 8.º un complemento de puesto de trabajo por penosidad o suciedad, cuya cuantía será de un 15 por 100 sobre el salario base, más la antigüedad.

Para aquellos trabajos que pudieran significar para los trabajadores toxicidad, previa declaración de la misma por el Organismo laboral competente, dicho complemento será incrementado hasta el tope de un 25 por 100.

c) Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

1. Se reconoce una paga extraordinaria de un mes de salario base, más antigüedad, con motivo de la fecha del 18 de julio.

2. Igualmente, una paga extraordinaria de un mes de salario base, más antigüedad, con motivo de Navidad.

3. Un complemento en concepto de participación de beneficios, consistente en una mensualidad del salario base, más antigüedad, a pagar en marzo de cada año.

4. Se establece un complemento, en concepto de ayuda cultural, de ocho días de salario base, más antigüedad, a percibir en el mes de octubre.

d) Las Empresas conceden un 10 por 100 como plus de Convenio, a pagar con la nómina de cada mes, sobre el salario base de este Convenio.

#### CAPITULO VI

Art. 14. La jornada laboral de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales, distribuidas de tal forma que quede libre la tarde de los sábados.

Art. 15. Vacaciones.—Todos los trabajadores, sin distinción de categorías, disfrutarán de un período anual de vacaciones de veinticinco días naturales, durante los años a que se refiere este Convenio.

#### CAPITULO VII

##### Otras disposiciones

Art. 16. Vinculación a la totalidad.—En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos de este Convenio, modificara o suspendiera los mismos, éste quedará sin eficacia alguna, debiendo reconsiderarse de nuevo su total contenido.

Art. 17. Compensación.—Las retribuciones contenidas en el presente Convenio serán compensables hasta donde alcancen con las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas reglamentarias viniesen abonando las Empresas, cualquiera que sea el motivo, la denominación y forma de dichas mejoras o retribuciones.

Art. 18. Absorción.—Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles hasta donde alcancen por cualesquiera otras que en el futuro puedan establecerse por disposición legal, Convenio Colectivo u otro medio legal, respetando siempre, como mínimo, para el salario base, el S. M. I. vigente en cada momento, y, en consecuencia, tales posibles aumentos sobre conceptos retributivos presentes, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados superaran el nivel total de este Convenio, en cómputo anual.

Art. 19. Comisión Paritaria del Convenio.—Se nombra a don Jacinto Rúa y a don Juan Torquemada Pérez, por parte de la representación económica, y a don Aurelio Barroso Vecino y a don José Francisco López Espejo, por parte de la representación social, como Comisión Paritaria del Convenio, encargada de la interpretación y vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

Madrid, 10 de mayo de 1976.

#### ANEXO NUM. I

##### Tabla salarial

	Pesetas
<b>Grupo I.—Personal directivo</b>	
Encargado general .....	20.315
Encargado .....	18.750
<b>Grupo II.—Personal administrativo</b>	
Director .....	23.900
Jefe de primera .....	20.315
Oficial de primera .....	16.730
Oficial de segunda .....	14.340
Auxiliar Administrativo-Telefonista .....	10.755
Aspirante .....	7.787
<b>Grupo III.—Personal obrero</b>	
Especialista .....	10.755
Peón .....	10.350
Pinche .....	7.787
<b>Grupo IV.—Personal subalterno</b>	
Vigilante .....	10.755
Personal de limpieza (por horas) .....	50 hora
<b>Grupo V.—Personal de servicios auxiliares</b>	
Conductor .....	10.755

## MINISTERIO DE COMERCIO

12600

ORDEN de 26 de junio de 1976 por la que se dictan normas relacionadas con la disciplina del mercado en el comercio del pan.

Ilustrísimo señor:

Regulada la elaboración, distribución y venta del pan por Decreto 542/1976, de la Presidencia del Gobierno, resulta de evidente necesidad instrumentar medidas en orden a la discipli-