

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

28141 *ORDEN de 20 de octubre de 1978 por la que se establecen las condiciones específicas a cumplir por las Escuelas Universitarias de Enfermería.*

Ilustrísimo señor:

El primer año de funcionamiento de las Escuelas Universitarias de Enfermería, creadas por el Real Decreto 2128/1977, de 23 de julio, ha puesto en evidencia la necesidad de especificar las condiciones mínimas que deben reunir estos Centros, en atención a las singularidades específicas de estos estudios y a las finalidades perseguidas con su incorporación a la Educación Universitaria para garantizar la adecuada formación de sus titulados.

Con este motivo, la Junta Nacional de Universidades acordó la constitución de una Comisión con representación del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social, cuyas conclusiones sobre estos extremos han sido aprobadas por aquélla con la propuesta de su promulgación como norma reguladora de la creación y funcionamiento de dichos Centros.

Por todo ello, a propuesta de la Junta Nacional de Universidades, este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Las Escuelas Universitarias de Enfermería deberán cumplir las siguientes condiciones específicas, además de las generales contenidas en el Decreto 2293/1973, de 17 de agosto:

a) Desarrollar sus actividades docentes en un hospital clínico universitario, un hospital asociado a una Universidad o en el que se desarrollen programas docentes.

b) Coordinar debidamente los medios sanitarios a utilizar para las enseñanzas prácticas y entrenamiento en las distintas áreas de servicio y el número de alumnos. En cualquier caso, y en relación directa con la capacidad del Centro, la cifra de alumnos no podrá ser superior a 150 ni inferior a 50 por curso.

c) Disponer de una planta física, con áreas reservadas a Dirección, Secretaría y Administración; tutorías y profesorado y a actividades docentes, integrada esta última, al menos, por tres aulas con capacidad para 30 alumnos, tres aulas con capacidad para el número máximo de alumnos por curso y tres laboratorios de prácticas con capacidad para 25 alumnos.

Segundo.—En las solicitudes de autorización para creación de estas Escuelas Universitarias deberán acreditarse documentalmente la posesión de los requisitos enumerados.

Tercero.—La Dirección General de Universidades podrá dictar las instrucciones que estime pertinentes para el cumplimiento de la presente Orden.

Lo que digo a V. I.
Dios guarde a V. I.
Madrid, 20 de octubre de 1978.

CAVERO LATAILLADE

Ilmo. Sr. Director general de Universidades.

28142 *ORDEN de 23 de octubre de 1978 por la que se establecen los requisitos para la autorización, con carácter provisional, de enseñanzas no reguladas de Formación Profesional.*

Ilustrísimo señor:

Son numerosos los Centros o Entidades que solicitan impartir, con carácter provisional, enseñanzas no reguladas de Formación Profesional, acogiéndose a lo dispuesto en los artículos 15, 20 y 21 del Real Decreto 707/1976, de 5 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 12 de abril).

Esta fórmula de autorizaciones provisionales potencia las vías de cooperación educativa de las Entidades sociales con el Ministerio de Educación y Ciencia.

Con la presente Orden se pretende dar un tratamiento objetivo y uniforme a las diferentes propuestas, así como establecer los criterios de evaluación de resultados y precisar el alcance de lo dispuesto en el artículo 15.3 del Real Decreto 707/1976 respecto a plazo de duración de la experimentación de los programas autorizados provisionalmente.

Por todo ello, este Ministerio, previo informe de la Junta Coordinadora de Formación Profesional, a propuesta de la Dirección General de Enseñanzas Medias, ha dispuesto:

Primero.—Las solicitudes de autorización provisional para impartir programas experimentales de Formación Profesional de

primero y segundo grados, al amparo de lo dispuesto en los artículos 15, 20 y 21 del Real Decreto 707/1976, de 5 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 12 de abril), deberán ir acompañadas de la documentación y reunir los requisitos que se establezcan por resolución de la Dirección General de Enseñanzas Medias, en desarrollo de lo que se previene en la presente Orden.

Segundo.—La solicitud, debidamente documentada, se presentará en la Delegación Provincial del Ministerio de Educación y Ciencia que corresponda a la ubicación del Centro petitorio.

2. La Delegación Provincial informará la petición con el asesoramiento del Coordinador provincial de Formación Profesional y remitirá el expediente a la Dirección General de Enseñanzas Medias.

Tercero.—El solicitante debe formular un plan integral de evaluación, tanto en el aspecto docente como en el desarrollo del proceso de experimentación, innovaciones y correcciones necesarias, reajustes del programa, así como lo referente a la comprobación de la validez del perfil profesional a impartir, que será seguido por el Centro solicitante durante la experimentación.

Cuarto.—Al final de cada curso, en tanto dure la experimentación, se enviará a la Dirección General de Enseñanzas Medias, a través del Coordinador general de Formación Profesional, una Memoria detallada del desarrollo de la misma, que contendrá datos objetivos de evaluación interna y externa.

Quinto.—Conforme a lo dispuesto en el artículo 15, número 3, y concordantes, del Real Decreto 707/1976, de 5 de marzo, el plazo de vigencia de los programas autorizados para profesiones o especialidades no reguladas por el Ministerio de Educación y Ciencia será de dos años después de impartida la totalidad de los programas.

Sexto.—Una vez transcurrido el período de experimentación, se podrá elevar la autorización a definitiva, con las adaptaciones que procedan, a petición del Centro o Entidad promotora a la vista de la experimentación realizada. La autorización definitiva será sometida al informe de la Junta Coordinadora de Formación Profesional.

Séptimo.—En el caso de que sean varios los Centros que hayan obtenido autorización para impartir, con carácter provisional, enseñanzas correspondientes a un perfil profesional de características similares, la autorización definitiva puede comprender una refundición de los diversos programas o recaer sobre uno de ellos. En todo caso, cada uno de estos Centros deberá solicitar la autorización definitiva para continuar impartiendo las enseñanzas una vez regladas.

Octavo.—Por la Dirección General de Enseñanzas Medias se dictarán las normas complementarias para el desarrollo y aplicación de la presente Orden, que entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I.
Madrid, 23 de octubre de 1978.

CAVERO LATAILLADE

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

MINISTERIO DE TRABAJO

28143 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo Nacional de Industrias Azucareras, suscrito el 5 de julio de 1978.*

Vista la prórroga del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Industrias Azucareras; y

Resultando que con fecha 22 de septiembre de 1978 tuvo entrada en esta Dirección General texto del expediente de prórroga del Convenio Colectivo Nacional de Industrias Azucareras, que fue suscrito por la Comisión Deliberadora el día 5 de julio de 1978, acompañando la documentación reglamentaria.

Resultando que por afectar en su ámbito a Empresas de más de 500 trabajadores, en cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, fue sometido el presente Convenio a la Comisión Delegada del Gobierno

para Asuntos Económicos, la cual prestó su conformidad a la homologación del mismo.

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo, en orden a su homologación, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose la reconocido así mutuamente, a los efectos previstos en el número 1 de la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos le ha prestado su conformidad; no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación con la advertencia prevista en los artículos 5.3 y 10 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

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

1.º Homologar el acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo Nacional de Industrias Azucareras, suscrito el 5 de julio de 1978 por la Comisión Deliberadora, con la advertencia expresa de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en los artículos 5.2, 7.º y 10 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2.º Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores y las Empresas en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

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

Madrid, 31 de octubre de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Representantes económicos y sociales de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Nacional de las Industrias Azucareras.

PRORROGA DEL CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO NACIONAL DE LA INDUSTRIA AZUCARERA

ACUERDO 1.º VIGENCIA Y PRINCIPIOS INFORMADORES

1.º Se prorroga la vigencia del Convenio Colectivo de ámbito nacional de la Industria Azucarera, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de julio de 1976 hasta el 31 de diciembre de 1978, con las modificaciones que se recogen en los acuerdos siguientes.

2.º Ambas partes declaran expresamente que los presentes acuerdos han sido adoptados bajo la común intencionalidad de respetar los criterios contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y por tratarse de un Convenio de sector que afecta a una pluralidad de Empresas, las partes, de mutuo acuerdo, han procedido a determinar la masa salarial y los incrementos pactados por muestreo de Empresas suficientemente representativas.

ACUERDO 2.º RETRIBUCIONES

1.º Las retribuciones básicas para todo el personal de los distintos niveles salariales, que regirán a todos los efectos durante la vigencia de la presente prórroga, serán las que se establecen en la tabla que figura como anexo 1.

2.º Retribuciones del personal fijo.—Independientemente de lo anterior, se establece un plus especial mensual de salario y antigüedad para el personal fijo en la cuantía y a los niveles que se señalan en la tabla adjunta (anexo 2). Este plus se satisfará en los meses naturales de vigencia de la presente prórroga y en la paga extraordinaria de Navidad (siete pagas en total).

No obstante, y consecuentemente con lo declarado en el punto segundo del acuerdo primero, las Empresas se comprometen a agotar por completo las posibilidades económicas que permiten

las normas del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y por separado, siempre que dichas posibilidades se lo permitan, procederán a repartir en el próximo mes de diciembre el exceso sobre el plus hasta ahora pactado, efectuándose dicho reparto de común acuerdo con el Comité Central de Empresa o Grupo de Empresas.

3.º Retribuciones del personal eventual.—El plus especial para el personal eventual durante el segundo semestre de 1978 será de 15.000 pesetas lineales para todos los niveles y se percibirá a razón de 13,60 pesetas-hora, en proporción a las horas de jornada normal efectivamente trabajadas.

Este personal percibirá su retribución en la forma establecida en el acuerdo vigésimo segundo del Convenio que se prorroga.

ACUERDO 3.º INCORPORACION DE LOS PLUSES A SALARIOS

Con efectos de 1 de enero de 1979, el plus mensual pactado para el personal fijo, que figura en el anexo 2, será integrado en el salario base.

La equiparación salarial del personal eventual al fijo será tema prioritario en las negociaciones del próximo Convenio Colectivo del sector.

ACUERDO 4.º REPERCUSION DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1.º Dado que el cálculo de las masas salariales de las Empresas afectadas por el presente Convenio se ha efectuado considerando un incremento de los costos de la Seguridad Social para 1978 del 18 por 100 respecto a 1977, se acuerda por ambas partes regularizar en menos, proporcionalmente, en diciembre próximo, los incrementos retributivos efectuados en 1978 si, una vez conocidas las cifras reales de crecimiento de los costos de la Seguridad Social, éstas superasen el cálculo utilizado para las negociaciones del Convenio.

2.º En cualquier caso, la aplicación del presente acuerdo exigirá la previa información al Comité Central de Empresa o Grupo correspondiente.

ACUERDO 5.º PREMIO DE ANTIGUEDAD

A partir de 1 de julio de 1978, el cálculo y aplicación del premio de antigüedad se efectuará conforme a lo previsto en el artículo 65 de la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

ACUERDO 6.º PLUS ESPECIAL PARA DETERMINADOS TRABAJOS

Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.— Los trabajadores que realicen actividades calificadas de especialmente penosas, tóxicas o peligrosas percibirán un plus de 25 pesetas-día durante la vigencia de la presente prórroga.

La calificación de un trabajo como excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso corresponderá a la Delegación Provincial de Trabajo, que resolverá ante la falta de acuerdo entre Empresa y trabajadores previo informe del Organismo técnico estatal correspondiente, Inspección de Trabajo o cualquier otro que estimen oportuno.

Las resoluciones adoptadas por las Delegaciones Provinciales de Trabajo podrán ser recurridas en el plazo de quince días ante la Dirección General de Trabajo.

ACUERDO 7.º DIETAS

Las dietas completas a satisfacer al personal, en caso de desplazamiento a cualquier centro de trabajo distinto del suyo habitual y situado fuera de la localidad y de su domicilio, se ajustarán al siguiente baremo:

Nivel salarial	Ptas. diarias
4 al 9	900
10 al 12	1.000

Las dietas de los restantes niveles se regularán por su norma de régimen interior.

Este acuerdo no es de aplicación al personal eventual de recepción, que se regirá por sus normas tradicionales de libre contratación.

ACUERDO 8.º JUBILACION

1.º Las Empresas se comprometen a revalorizar en el 20 por 100 la masa constituida por los pagos efectuados por complemento empresarial de jubilación durante el año 1977, destinándose dicho porcentaje a mejorar las pensiones de aquellos jubilados que las tuviesen más bajas.

2.º El estudio para determinar la aplicación de la mejora deberá ser realizado por cada Empresa en el plazo de tres meses, y con intervención del Comité Central de Empresa o Grupo de Empresas, retrotrayéndose sus efectos a la fecha de entrada en vigor de esta prórroga.

3.º Las Empresas concederán el complemento económico establecido en el Convenio al personal que obtenga la jubilación anticipada a partir de los sesenta años de edad.

ACUERDO 9.º VACACIONES

Con efectos de 1 de enero de 1978, el personal afectado por el presente Convenio con antigüedad en la Empresa inferior a tres años tendrá derecho a un mínimo de vacaciones retribuidas de veintidós días naturales ininterrumpidos, sin discriminación de grupo profesional o de categoría.

Este período será de veinticinco días también naturales y consecutivos para el personal de antigüedad superior a tres años y de treinta días, en las mismas condiciones, para el personal de antigüedad superior a diez años. El personal menor de dieciocho años disfrutará de treinta días naturales ininterrumpidos de vacaciones.

Los plazos de tres y diez años se entenderán cumplidos, a estos efectos, cuando el trabajador alcance dicha antigüedad en el transcurso del año natural al que corresponda el disfrute de las vacaciones.

Las condiciones para la concesión de vacaciones del personal se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 77 de la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

ACUERDO 10. FUNCIONES DE LOS COMITES DE EMPRESA

El Comité de Empresa tendrá las siguientes funciones:

- 1.ª Recibir semestralmente información sobre la evolución de la Empresa y del sector.
- 2.ª Tener a su disposición anualmente la Memoria, el balance, cuenta de resultados y en general cuantos documentos estén a disposición de los accionistas.
- 3.ª Conocer con carácter previo a su ejecución los acuerdos sobre reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, reducciones de jornada y traslado de instalaciones.
- 4.ª Ser informado previamente sobre los siguientes extremos:
 - a) Implantación o modificación de los sistemas de organización de trabajo.
 - b) Acuerdos de fusión o modificación de la forma jurídica de la Empresa, cuando ello afecte al volumen de empleo.
 - c) Los modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice la Empresa.
 - d) Las sanciones impuestas por cualquier falta del personal del centro de trabajo, especialmente en casos de despido.
 - e) Programación de horas extraordinarias.
- 5.ª Entender en lo relativo a prevención de accidentes y seguridad e higiene en el trabajo.
- 6.ª Participar en la gestión de los fondos sociales en aquellas Empresas que los tengan constituidos.
- 7.ª Informar sobre las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.
- 8.ª Proponer a la Empresa las medidas que consideren adecuadas en materia de organización, de producción o de mejoras técnicas.
- 9.ª Recabar información en los casos de disconformidad del trabajador con las liquidaciones que se le practiquen en los supuestos de ceses o finiquitos.
10. Solicitar información sobre las liquidaciones de la Seguridad Social presentadas por las Empresas.

ACUERDO 11. COMITE CENTRAL DE EMPRESA O GRUPOS DE EMPRESAS

Podrá constituirse un Comité Central de Empresa o de Grupo de Empresas integrado por un representante de cada centro de trabajo con más de 50 trabajadores fijos de plantilla, elegido de entre los que componen su respectivo Comité de Empresa y designado de acuerdo con los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales.

El Comité Central se compondrá de cinco miembros como mínimo y quince como máximo, salvo que el número de centros de trabajo con más de 50 trabajadores fijos de la Empresa o Grupo de Empresas sea mayor, en cuyo caso estará integrado por un representante de cada uno de estos centros de trabajo.

Sus funciones serán las reconocidas a los Comités de Empresa en aquellas materias que afecten a la generalidad de los centros de trabajo de cada Empresa o Grupo.

Este Comité Central se reunirá con los representantes de la Empresa o Grupo dos veces al año como mínimo, fijándose de mutuo acuerdo el calendario y orden del día de dichas reuniones.

ACUERDO 12. GARANTIAS SINDICALES

De acuerdo con lo establecido por la disposición transitoria del Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre, hasta tanto se promulgue la Ley reguladora de esta materia, las garantías de los Delegados de personal y de los miembros del Comité de Empresa serán las reconocidas a los Enlaces y Jurados de Empresa.

Una vez promulgada la Ley en cuestión, estas garantías se regularán por lo previsto en la misma.

ACUERDO 13

Quedan modificados los respectivos artículos de la vigente Ordenanza por los siguientes:

«Artículo 44. *Contratación de personal interino.*

1.º La contratación de este personal interino se hará necesariamente por escrito, haciendo constar el nombre del trabajador al que se sustituye y las causas que motivan la sustitución. La duración de este contrato de trabajo vendrá determinada por la fecha de incorporación del titular al puesto de trabajo.

2.º Este personal percibirá, a la extinción de su contrato, una indemnización equivalente a un mes de su salario base por año de servicio prestado o la parte proporcional al tiempo realmente trabajado, salvo en el caso de adquirir la condición de fijo.»

«Artículo 67. *Muerte del trabajador.*—En caso de fallecimiento de un trabajador, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, la Empresa abonará a la viuda, hijos o herederos que con él convivan el importe de una mensualidad completa. En el supuesto de que el trabajador fallecido fuera titular de familia numerosa, con hijos menores a su cargo, esta indemnización se elevará a dos mensualidades.

Las indemnizaciones anteriormente indicadas se considerarán como mínimas, y pueden ser compensadas con otras de mayor cuantía que puedan conceder las Empresas.»

«Artículo 78. *Permisos retribuidos.*—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante los periodos de tiempo siguientes:

Por matrimonio del trabajador: Diez días naturales ininterrumpidos, ampliables a doce si el matrimonio tuviera lugar fuera de la localidad de su residencia. Para el supuesto en que el trabajador tuviera reconocido derecho a sólo veintidós días de vacaciones, su licencia por matrimonio será de quince días naturales ininterrumpidos.

Esta licencia podrá ampliarse, siempre y cuando la organización del trabajo lo permita, hasta completar treinta días, si bien esta ampliación no tendrá carácter de licencia retribuida.

Por boda de un hijo, hermano o padres: Un día de permiso.

Por fallecimiento del cónyuge o hijos no emancipados: Cinco días naturales.

Por fallecimiento de hijo emancipado, padre o madre de alguno de los cónyuges, nietos, abuelos, hermanos y sobrinos carnales: Dos días, que podrán ampliarse hasta tres días más cuando el trabajador necesite realizar desplazamientos al efecto.

Por alumbramiento de esposa: Tres días, que podrán ampliarse hasta tres días más si el trabajador tuviera que realizar un desplazamiento al efecto.

Por enfermedad grave del cónyuge, con internamiento en clínica o intervención quirúrgica mayor: Cinco días, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir del quinto día y por los que dure la enfermedad, con reincorporación inmediata al desaparecer la causa que la motivó.

Por enfermedad grave con internamiento en clínica o intervención quirúrgica mayor de hijos y padres o de padres políticos o hermanos: Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la localidad de su domicilio habitual.

Por intervención quirúrgica menor del cónyuge, padres de uno u otro cónyuge, hijos y hermanos que convivan con el trabajador: Un día.

Por traslado de domicilio: Dos días.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.»

«Artículo 79. *Licencias por estudios.*—La Empresa que tenga a su servicio trabajadores que realicen estudios en Centros de enseñanza oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico a tenor de lo dispuesto en la Ley General de Educación, otorgarán a los mismos, con derecho a retribución, los permisos necesarios por el tiempo indispensable, debidamente justificado, para con-

currir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación.

Igualmente, los trabajadores que realicen estudios en los Centros mencionados podrán optar a una reducción de su jornada de trabajo de hasta un tercio de la misma, con la disminución salarial equivalente, sin que ello suponga alteración ni disminución de sus derechos laborales.

«Artículo 82. *Excedencias.*

1.º Excedencia voluntaria.—El trabajador con una antigüedad en la Empresa al menos de dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de seis meses y máximo de cinco años, sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo a la Empresa.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la Empresa ni se computará a ningún efecto.

El tiempo de excedencia no podrá ser utilizado para prestar servicio en Empresa similar o que implique concurrencia. En caso de incumplimiento de esta norma, se entenderá que se rescinde voluntariamente el contrato laboral, con todos sus derechos. La reincorporación deberá ser solicitada por escrito con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, con obligación de su aceptación con todos sus derechos reconocidos a la iniciación de la misma, bien en su antigua categoría o similar, si existiese vacante, o de inferior categoría hasta que ésta se produzca.

En los puestos de libre designación de la Empresa, ésta determinará si a su reingreso el trabajador vuelve a ocupar el puesto que tenía confiado con anterioridad a la excedencia o si se le adjudica, con carácter definitivo, otro distinto, respetándole los derechos económicos en metálico que tuviera adquiridos.

La petición de excedencia deberá ser formulada por escrito, debiendo ser resuelta dentro de los treinta días de su presentación, atendiendo dentro de las posibilidades que permitan las necesidades del servicio.

En ningún caso, el número de excedentes podrá rebasar el 5 por 100 de la plantilla de cada centro de trabajo, computándose las fracciones como unidad. En Empresas de hasta 50 trabajadores, podrán acogerse como máximo a la excedencia tres trabajadores.

2.º Excedencia forzosa.—La Dirección de la Empresa o centro de trabajo deberá conceder excedencia forzosa a su personal cuando sea solicitada por la autoridad competente o por escrito para el desempeño por el trabajador de un cargo público o sindical, y durará todo el tiempo que dure el periodo del desempeño de aquél.

Las situaciones que afectan a la excedencia forzosa, en cuanto a cómputo de tiempo, retribuciones y reincorporación, son idénticas a las reseñadas en el párrafo anterior para la excedencia voluntaria.

El personal femenino que contraiga matrimonio podrá optar por la excedencia, la cual es de obligada aceptación por parte de la Empresa, a tenor de las disposiciones legales de carácter general.»

«Artículo 83. *Servicio Militar.*—Los trabajadores que se incorporen al Servicio Militar tendrán reservado su puesto de trabajo, y deberán reincorporarse a la Empresa en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de licenciamiento. En caso de permiso oficial, la Empresa deberá admitirlo a trabajar, siempre que el permiso concedido sea de quince días como mínimo.

Los trabajadores, una vez incorporados definitivamente a sus puestos de trabajo, tendrán derecho a percibir íntegramente la totalidad de las pagas extraordinarias en su inmediato vencimiento.

Asimismo, los casados que se hallen prestando el Servicio Militar por su turno ordinario percibirán el 50 por 100 del sueldo y de las pagas extraordinarias reglamentarias.»

«Artículo 85. *Comisiones de servicio.*—Se denominan comisiones de servicio los desplazamientos que con carácter circunstancial puedan las Empresas ordenar a su personal, como consecuencia de necesidades del servicio o de la organización del trabajo a otros centros de trabajo distintos del suyo habitual, debiendo avisar con ocho días de anticipación al trabajador afectado, salvo casos de urgencia que requieran el desplazamiento inmediato.

En el supuesto de oposición por parte del trabajador al desplazamiento alegando justa causa, podrá la Empresa recabar de la autoridad laboral la decisión al respecto.

Estos desplazamientos no podrán exceder nunca, en circunstancias normales, de la duración de una campaña o de tres meses, dentro de los últimos doce meses, salvo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, y serán comunicados previamente al Comité de Empresa.

Durante la duración de las comisiones de servicio, los trabajadores desplazados conservarán su categoría profesional y todas las condiciones que tengan concedidas «ad personam», así como cualquiera otras que con carácter general estén establecidas en el centro de destino (régimen de trabajo, jornada, prima, retribuciones voluntarias de carácter general, etc.).

Para desplazar en comisión de servicio a trabajadores miembros de Comité de Empresas o Delegados de los trabajadores será preciso el acuerdo previo de los mismos, dando conocimiento de ello al Comité de centro de trabajo o Delegados de los trabajadores.

No podrán ser desplazados los menores de dieciocho años y aquellas personas con notoria disminución física por motivos de enfermedad o accidente.»

«Artículo 87. En los desplazamientos que efectúe el personal como consecuencia de los párrafos anteriores, las Empresas abonarán, además de los gastos de locomoción, las dietas correspondientes en la cuantía que se señala anteriormente.

Como complemento de dieta, el personal desplazado en comisión de servicio tendrá derecho a un día de permiso retribuido por cada quince días naturales consecutivos. Estos días de permiso retribuido serán acumulables entre sí, pero no podrán disfrutarse en periodo de campaña, aplazándose en este supuesto para su ulterior disfrute. También podrán ser acumulados al periodo de vacaciones anuales.»

«Artículo 92.—*Premios.*—Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándose al propio tiempo para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa establecerá los correspondientes premios, que serán otorgados individualmente o por grupos.

Las Empresas establecerán el procedimiento, cuantía y condiciones de los premios a otorgar, que podrán consistir en sobresueldo, cantidades alzadas en metálico, ampliación por periodo de vacaciones, etc., y llevarán anexas la concesión de puntos a los efectos de ascensos, que no podrán exceder del 10 por 100 del total de la puntuación del examen.»

«Artículo 99. *Suministros en especie.*

1.º Las Empresas suministrarán gratuitamente al personal que no lo venga percibiendo 24 kilos de azúcar al año para los fijos y a los eventuales una cantidad proporcional a la anterior, según el tiempo trabajado.

2.º Las Empresas facilitarán 12 kilos de azúcar anuales por cada uno de los familiares que convivan con los trabajadores fijos y seis en las mismas circunstancias a los obreros eventuales de campaña al precio de fábrica, y siempre que las disposiciones no se opongan a ello.»

ACUERDO 14. PERMISO POR MATERNIDAD

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

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

Asimismo, tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo periodo de excedencia, que en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá solicitar el reingreso en la Empresa, que deberá destinarla a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

ACUERDO 15. CLAUSULA DE GARANTIA

1. En el caso de que existiese algún trabajador o grupos de trabajadores que tuviese reconocidas condiciones que examinadas en su conjunto fueran superiores a las que para los trabajadores del mismo nivel se establecen en la presente prórroga, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con

carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes también personalmente les afecte.

2. Asimismo, serán respetados los derechos colectivos reconocidos y en vigor durante la vigencia del Convenio que se prorrogará.

ACUERDO 16. COMISION PARITARIA E INTERPRETATIVA DEL CONVENIO

A los efectos previstos en el artículo 11 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, para resolver las dudas que puedan plantear en la interpretación de este Convenio se nombra una Comisión Paritaria, compuesta por cuatro representantes de cada uno de los sectores firmantes, designados de entre los que han intervenido en las deliberaciones.

Esta Comisión estará presidida por don José Manuel Sánchez Cervera, estando compuesta por cuatro miembros de cada sector, entre sus titulares y suplentes, y dos Secretarios. Siendo la composición de esta Comisión la siguiente:

Secretarios

Carlos Grande Onieva, empresarial.
Abilio Gracia Rubio, CC. OO.

Empresarios

Titulares:

José María de Casso García, Ebro.
Agustín Miranda Hernández, S.G.A.
Fernando Lopis Sarrió, C.I.A.
Alvaro Solís Rodríguez-Sedano, A.R.J.

Suplentes:

José Povedano Sánchez, Ebro.
Julián Pascual Palacín, S.G.A.
Antonio Figueras Chacón, C.I.A.
Julio González Carrascosa, La Vega.

Trabajadores

Titulares:

José Luis Antorrena López.—U. G. T.
Alberto Saumell Torres.—CC. OO.
Vidal Benés Dueñas.—U. G. T.
Rogelio García Herrera.—CC. OO.

Suplentes:

Ezequiel Pastor González.—CC. OO.
Manuel Cano Mendoza.—U. G. T.
Sergio Martín Uvero.—U. G. T.
Ángel Díaz-Fuentes Chico.—U. G. T.

ACUERDO 17. CLAUSULA FINAL

En todo aquello no previsto o regulado en la presente prórroga del Convenio Colectivo Sindical, aprobada por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de julio de 1976, se estará a lo dispuesto en el mismo.

CLAUSULA ADICIONAL

Ambas partes contratantes se reservan el derecho de denuncia, total o parcial, de las cláusulas pactadas, que deberá ejercitarse antes de la fecha de terminación de la prórroga pactada.

ANEXO NUMERO 1

Tabla de retribuciones básicas

Acuerdo 5.º Convenio				Acuerdo 12 Convenio	
Escalón	Retribución anual	Jornal diario	Sueldo mensual	Salario hora	Hora extraordinaria con el 50 por 100
1	112.489	248	7.522	55	83
2	178.870	394	11.951	87	131
3	178.870	394	11.951	87	131
4	291.360	641	19.443	142	213
5	307.980	677	20.535	150	225
6	323.992	713	21.627	157	236
7	340.410	749	22.719	165	249
8	356.828	785	23.811	173	261
9	373.753	822	24.934	182	273
10	399.666	879	26.663	194	291
11	425.640	936	28.392	207	311
12	461.920	1.016	30.818	224	336
13	503.877	1.108	33.609	245	368
14	549.074	1.207	37.612	267	401
15	594.072	1.306	39.615	288	432
16	682.443	1.500	45.500	—	—
17	771.624	1.696	51.445	—	—

ANEXO NUMERO 2

Plus Convenio segundo semestre 1978. Personal fijo

Nivel	Plus mensual pactado (siete veces)
1	686
2	1.086
3	1.086
4	4.000
5	3.664
6	3.334
7	3.000
8	2.571
9	2.129
10	1.443
11	743

MINISTERIO DE COMERCIO Y TURISMO

28144

ORDEN de 10 de noviembre de 1978 sobre fijación del derecho compensatorio variable para la importación de productos sometidos a este régimen.

Ilustrísimo señor:

De conformidad con el artículo octavo del Decreto 3221/1972, de 23 de noviembre, y las Ordenes ministeriales de Hacienda de 24 de mayo de 1973 y de Comercio de 13 de febrero de 1975, Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—La cuantía del derecho compensatorio variable para las importaciones en la Península e islas Baleares de los productos que se indican es la que a continuación se detalla para los mismos: