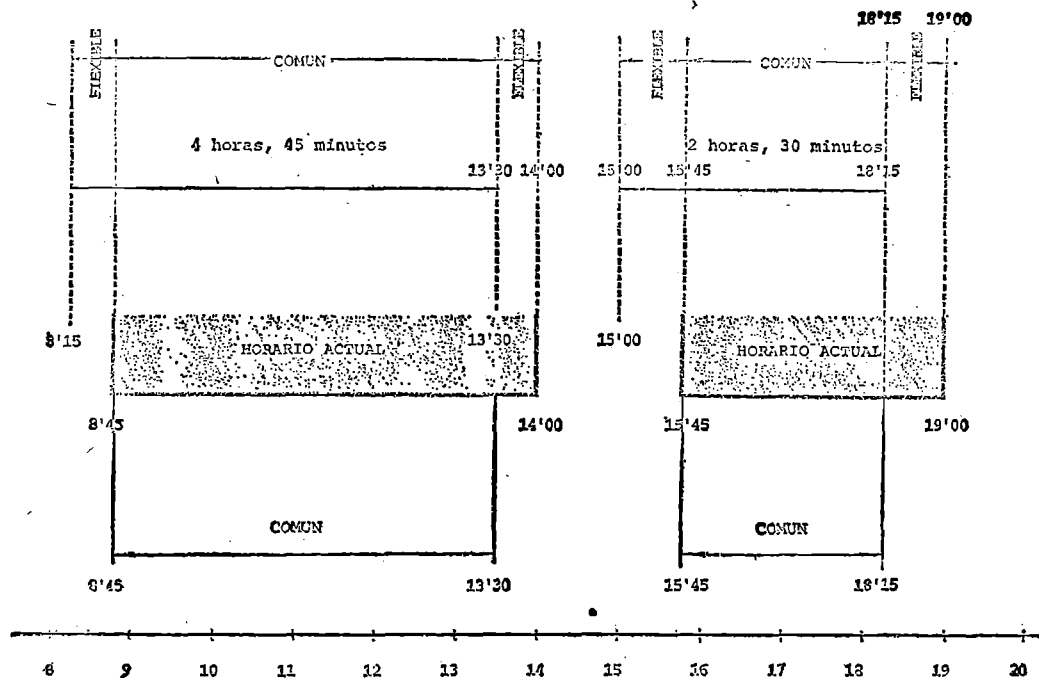


ANEXO 3



ANEXO 4

Personal que reside en Orellana la Vieja, por no disponer la Sociedad de viviendas en el poblado de la central de Orellana:

Don José Asensio Jiménez.
Don Manuel Almodóvar Ruiz.
Don Cornelio Fernández Collado.
Don Antonio Pérez Cerro.

Este personal ha percibido una indemnización por la vivienda de 2.464 pesetas mensuales durante el año 1978.

También ha percibido una indemnización por locomoción de 36 pesetas por día trabajado durante el año 1978.

Personal que reside en Talarrubias por no disponer la Sociedad de viviendas en el poblado de la central de Puerto Peña

Don Pedro A. Prieto Blanco.
Don Vicente Mansilla Luengo.
Don Pablo García Cabello.
Doña Prudencia Alcoy Cabello.
Don José Mozos Pérez.
Don Juan Muñiz Sánchez.
Don Santiago Jiménez Ledesma.

Este personal ha percibido una indemnización por la vivienda de 2.464 pesetas mensuales durante el año 1978.

También ha percibido una indemnización por locomoción de 180 pesetas por día trabajado durante el año 1978.

En el caso de que las rentas de alquiler de viviendas sufriera algún incremento durante el año 1979, se aumentará el coeficiente que corresponda a la indemnización por vivienda.

20366

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias de Piensos Compuestos.

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias de Piensos Compuestos con un colectivo de 12.000 trabajadores, y

Resultando que con fecha 13 de julio de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General texto del Convenio Colectivo nacional para las Industrias de Piensos Compuestos, que fue suscrito por la Confederación Española de Fabricantes de Piensos Compuestos y por representantes de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera, el día 11 de julio de 1979, acompañando documentación complementaria;

Resultando que del estudio económico realizado se vino en conocimiento que el presente Convenio Colectivo no afecta a

ninguna Empresa pública ni a ninguna Empresa de plantilla superior a 500 trabajadores, estando asimismo conforme con las directrices previstas en las normativas del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y Real Decreto 217/1979, de 19 de enero;

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

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 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; en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación con la advertencia prevista en los artículos 5.º 3, y 10 del citado Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre;

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

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Empresas y trabajadores de Industrias de Piensos Compuestos, suscrito el día 11 de julio de 1979 por la Confederación Española de Fabricantes de Piensos Compuestos y por las representaciones de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en el artículo 5.º 2, y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Que en este ámbito de representación el Convenio Colectivo que se homologa no vincula a las Empresas que vinieran rigiéndose por Convenios de Empresa, interprovinciales o de sector, durante la vigencia de los mismos.

Tercero.—Que la homologación del Convenio lo es con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio a los efectos prevenidos en el artículo 3.º 2, y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Cuarto.—Que de acuerdo con el artículo 10 del mencionado Real Decreto-ley 43/1977, las Empresas que consideren que para ellas se superan los criterios salariales de referencia deberán notificar y demostrar por escrito a esta Dirección General y a la

representación de sus trabajadores, en el plazo de quince días desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su adhesión o separación al Convenio que aquí se homologa.

Quinto.—Notificar esta resolución a las representaciones de los trabajadores y de 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.

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

Madrid, 19 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo nacional para las Industrias de Piensos Compuestos.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PIENSOS COMPUESTOS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las Empresas dedicadas a la fabricación de piensos compuestos, cualquiera que sea su denominación y forma de constitución, y el personal que en ellas presta sus servicios.

Asimismo quedan comprendidas en el ámbito de este Convenio las actividades auxiliares propias, tales como fabricación de correctores, secaderos de maíz, deshidratación de alfalfa, almacenes, transportes propios, talleres mecánicos de reparación de maquinaria, granjas de experimentación, etc., siempre que constituyan dependencias de la propia Empresa y estén al servicio de la industria principal.

Art. 2.º *Ambito personal*.—El Convenio afectará a todo el personal que presta sus servicios en las Empresas de la industria de piensos compuestos, en virtud de contrato de trabajo. Quedan excluidas las personas que desempeñan funciones de dirección, gobierno o consejo.

También queda excluido el personal facultativo o técnico a quien se encomienda algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo, ni sujeción a jornada y que por ello no figure en la plantilla de la Empresa con libertad de representar a otras dedicadas a igual o distinta actividad.

Art. 3.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—La duración del presente Convenio será de un año, iniciándose su vigencia a efectos económicos desde el 1 de julio de 1979, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y se prorrogará tácitamente de año en año, al no denunciarse por cualquiera de las partes con la antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de su terminación.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad*.—El conjunto de derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio, constituye un todo indivisible, y, por consiguiente, la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas suponen la nulidad de la totalidad.

Art. 6.º *Concurrencia de Convenios*.—El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

Durante su vigencia, y hasta tres meses antes de la terminación de la misma, no podrá negociarse otro Convenio concurrente.

Art. 7.º *Condiciones más beneficiosas*.—Las mejoras pactadas en este Convenio, tomadas en su conjunto y en cómputo anual, se establecen sin perjuicio de las que en convenios, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas nacionalidades, regiones y provincias, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a los pactos convenidos, las cuales subsistirán para aquellos trabajadores que las viniesen disfrutando en Centros de trabajo y empresas que asimismo las tuviesen reconocidas.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia, salvo acuerdo en contrario adoptado libremente por las Empresas, y los trabajadores afectados.

Las disposiciones legales o pactadas en el futuro que impliquen una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquellos en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de Convenio, debiendo entenderse en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º *Facultad de dirección*.—La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización y modernización considere oportuno, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la Empresa.

En caso de que estos hechos supongan modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, será preceptivo el informe previo de los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores afectados por estas modificaciones podrán ser dedicados por la Empresa a tareas distintas de las habituales, siempre que las mismas estén dentro de las posibilidades de los trabajadores y correspondan a los cometidos generales de su formación profesional, manteniendo su propio salario, a no ser que la nueva tarea tenga asignada retribución superior.

Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Por circunstancias excepcionales o de fuerza mayor, y por tiempo no superior a un mes, podrá destinarse a los trabajadores de un mismo grupo profesional, en forma rotativa y diaria, a realizar trabajos de categoría inferior, percibiendo el salario y los emolumentos que correspondan a su categoría de origen.

Art. 9.º Los sistemas de racionalización o división del trabajo que se adopten no podrán nunca perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria, ni ha de olvidarse que la eficacia y el rendimiento del personal y en definitiva, la prosperidad de la Empresa dependen de la satisfacción que nace no sólo de una retribución decorosa y justa, sino de que las relaciones todas de trabajo y, en especial, las que sean consecuencia del ejercicio de la libertad que se reconoce a las Empresas, estén asentadas sobre la justicia.

CAPITULO III

Régimen de trabajo

Art. 10. *Jornada laboral*.—La jornada laboral será de 41 horas semanales. No obstante, durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y 15 de octubre, el personal administrativo y de laboratorio tendrá jornada continuada durante los seis días de la semana.

Dado el carácter preferente y primordial que tiene el suministro de los piensos compuestos a la ganadería y a la avicultura en particular, será facultad privativa de la Empresa la organización en los centros de trabajo de la jornada más conveniente, estableciendo a tales efectos los horarios y turnos de trabajo. Tanto para establecer horarios y turnos como para la modificación de los mismos será necesario la oportuna autorización de la Autoridad Laboral, que deberá recabar el informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Art. 11. *Prolongación de jornada*.—Dadas las especiales características de esta actividad, de tanta incidencia directa en el abastecimiento público, cuando concurren causas de fuerza mayor, tales como retrasos en el aprovisionamiento de materias primas, averías en el proceso productivo o de transporte, o bien por urgencias imprevisibles de suministro de piensos especiales, se prolongará la jornada de trabajo hasta acabar las tareas retrasadas, en cuyo supuesto el exceso de jornada se abonará como horas extraordinarias.

Art. 12. *Vacaciones*.—El personal de la plantilla disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas con el cien por cien del salario real.

Las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, y de forma rotativa, entre los meses de junio y octubre, ambos inclusive, a no ser que se pacte otro periodo entre la Empresa y el trabajador.

Se considera como tiempo efectivamente trabajado:

a) Menos de tres meses de I. L. T. anuales, o aquel que siendo superior a dicho plazo sea debido a internamiento hospitalario o convalecencia.

b) El de ausencia por todo tipo de licencias retribuidas.

c) El de baja por accidente de trabajo y por maternidad de la mujer.

En caso de enfermedad durante el periodo de vacaciones, los días de I. L. T. no computarán como efectivamente disfrutados.

CAPITULO IV

Excedencias y licencias

Art. 13. *Excedencias*.—Se reconocen dos clases, la voluntaria y la forzosa.

Ninguna de estas clases da derecho a retribución en tanto el excedente no se reincorpore al servicio.

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores que lleven, al menos, dos años al servicio de la Empresa, siempre que no se vayan a dedicar a otro trabajo por cuenta ajena.

Las peticiones de excedencia voluntaria se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación, y serán atendidas dentro de las necesidades demostrables del servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a un año ni superior a cinco años. A ningún efecto se computará el tiempo de la misma. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, dos años de servicio efectivo en la Empresa.

En el caso de que el motivo de la excedencia sea la atención a familiares de primer grado gravemente enfermos o para una mejor atención de la prole por el trabajador, cuando la excedencia obligatoria le haya caducado, podrá optar por reintegrarse en una categoría similar.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

1) Nombramiento para cargo público que haya de realizarse por Decreto o elección.

2) Ejercicio de cargos selectivos en las Centrales Sindicales, en la Seguridad Social u Organismos de la Administración que por su importancia hagan imposible la asistencia al trabajo.

3) Invalidez provisional, desde el día siguiente al último en que se haya cobrado prestación por I. L. T. y por el plazo de duración de la misma.

4) Servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria legalmente establecida, o el similar voluntario para anticipar su cumplimiento, por el tiempo mínimo de duración del mismo, y dos meses más a contar desde la fecha de licenciamiento.

Los trabajadores contratados con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, en tanto no se extinga su actual contrato de trabajo, mantendrán su derecho a la percepción de la paga extraordinaria de Navidad.

La reincorporación del trabajador fijo procedente de una excedencia determinará el cese automático del interino que hubiera sido contratado para sustituirle, pero éste deberá ser avisado, al menos, con 15 días de antelación, y gozará de preferencia para el ingreso en la Empresa.

La reincorporación en la excedencia voluntaria deberá ser solicitada con dos meses de antelación a la finalización del plazo de excedencia, y de no efectuarse dicha solicitud, se perderá el derecho al reintegro.

La reincorporación efectiva, tanto en la excedencia voluntaria como en la forzosa, se efectuará dentro de los quince días siguientes a la comunicación de la readmisión por parte de la Empresa.

Art. 14. *Licencias*.—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por las causas y durante los periodos siguientes:

a) Por tiempo de 10 días naturales en caso de matrimonio, pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones.

b) Durante tres días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o pactado un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente.

Las licencias a las que se refieren los apartados b), c), d) y e) se concederán en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas que resulten falsas.

El trabajador podrá solicitar licencia, sin derecho a abono de retribución alguno, por asuntos propios que no admitan demora. La Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio resolverá en un plazo máximo de dos días, a menos que la perentoriedad del asunto requiera la autorización inmediata y sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas falsas. La petición deberá hacerse por escrito y con la antelación suficiente.

En todo lo que respecta a derechos o situaciones en las que la condición de cónyuge sea la causa, se entenderá que, en su defecto, la condición de convivencia continuada, suficientemente justificada documentalente, dará lugar a los mismos derechos y situaciones.

Art. 15. *Dote matrimonial*.—Los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral afectan por igual al hombre y la mujer; por ello, la resolución voluntaria del contrato laboral por razón de matrimonio no dará derecho a indemnización alguna.

En todo caso, las trabajadoras contratadas con anterioridad a la vigencia de la Ley de Relaciones Laborales, en tanto no se extinga su actual contrato de trabajo, mantendrán el derecho a dicha indemnización en la forma y cuantía que la tenían reconocida.

CAPÍTULO V

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 16. *Seguridad e higiene en el trabajo*.—En todo lo relativo a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971, y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios:

1. Comité de Seguridad e Higiene.

El Comité de Seguridad e Higiene deberá responsabilizarse del cumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene, tanto en lo que afecta a los trabajadores como a las Empresas. Sus resoluciones sobre las materias reguladas en la Ordenanza serán vinculantes con arreglo a las disposiciones vigentes.

En las Empresas o Centros de trabajo con más de 50 trabajadores, su composición se ajustará a lo establecido por la Ley, si bien el Comité de Empresa, de acuerdo con la Dirección de la misma, estudiarán si procede incrementar el número de los representantes de los trabajadores con el objeto de lograr una mayor eficacia. El Secretario del Comité de Seguridad e Higiene será nombrado por el Comité de Empresa entre los miembros de aquel.

El Comité de Seguridad e Higiene se reunirá con la periodicidad establecida por la Ley y además cuando las circunstancias así lo aconsejen, pudiendo asistir a sus reuniones, como asesor, una persona cualificada en relación con el caso de que se trate.

En las Empresas o Centros de trabajo de menos de 50 trabajadores se nombrará un Vigilante de Seguridad, cuya designación recaerá en la persona propuesta por los Delegados de Personal, quien deberá superar los correspondientes cursos de formación.

2. Reconocimientos médicos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán el derecho y el deber a una revisión médica general, completa y suficiente, por lo menos una vez al año. Cuando manipulen o empleen sustancias corrosivas, infecciosas, irritantes, pulvúgenas y tóxicas, que especialmente pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores, se efectuarán los reconocimientos con la frecuencia que requiera cada caso y por lo menos dos al año.

Las Empresas facilitarán los medios necesarios para que estas revisiones puedan llevarse a cabo.

3. Servicios de Higiene.

Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimiento suficiente de agua potable, así como de cuartos vestuario y de aseo, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto en los artículos 38 a 41 de la Ordenanza citada.

4. Limpieza de comedores y servicios de higiene.

Los trabajos de limpieza de comedores, vestuarios, duchas y servicios se realizarán por el personal adscrito a la Sección de limpieza.

En las Empresas o Centros de trabajo donde no exista tal Sección, este cometido recaerá en el trabajador que habitualmente lo venga efectuando.

5. Limitaciones de peso.

La carga máxima será de 50 kilos por saco o envase. Se establece un límite de apilado, tanto en almacenes como en carga, en los camiones no superior a un metro cuarenta centímetros. Si se sobrepasa esta altura, y hasta el máximo de un metro ochenta centímetros, se hará con dos trabajadores.

Esta norma regirá para aquellas Empresas que no dispongan de un sistema mecanizado en carga y almacenaje.

Art. 17. *Prendas de trabajo*.—Las Empresas entregarán anualmente al personal de producción, transporte, mantenimiento y laboratorio, dos juegos completos de prendas de trabajo adecuadas a la labor a realizar, tales como monos, pantalón y chaqueta, gorras, batas, guantes, mandiles, etc. Cuando se realicen tareas a la intemperie se proporcionarán las prendas apropiadas.

Asimismo, en los puestos de trabajo que por su naturaleza se produzca un desgaste extraordinario de las prendas, éstas se sustituirán a medida que se vayan deteriorando.

El trabajador responderá del correcto uso de las prendas que se le entreguen.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Art. 18. *Conceptos retributivos*.—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas del salario base y los complementos que se detallan y corresponden a la jornada normal que se fija en el artículo 10:

- Personales: Antigüedad.
- De puesto de trabajo: Nocturnidad, penosidad.
- Por cantidad o calidad de trabajo: Prima de asistencia.
- De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias.

Los recibos de salarios deberán reflejar todos los conceptos retributivos que perciban los trabajadores.

Art. 19. *Salario base*.—El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en el anexo número 2 para cada una de las categorías.

Art. 20. *Antigüedad*.—Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio disfrutarán, en concepto de antigüedad, de un complemento periódico por el tiempo de servicios prestados en dos bienios del 5 por 100 y, cumplidos éstos, cuatro quinquenios del 10 por 100 calculados en ambos casos sobre los salarios base vigentes en cada momento, no sólo en cuanto a los aumentos de nuevo vencimiento, sino también para los ya perfeccionados. Una vez devengados tales aumentos, aun cuando se adicionara el salario base, no podrán tomarse en consideración para el cálculo de posteriores aumentos por años de servicios.

Los trabajadores de temporada disfrutarán de igual beneficio, si bien, para el reconocimiento de cada bienio deberán haber prestado quinientos sesenta días de trabajo efectivo, y para el de cada quinquenio, mil cuatrocientos veinticinco días, en ambos casos, en la misma Empresa.

Art. 21. *Complemento de nocturnidad*.—El complemento de nocturnidad durante la vigencia del presente Convenio será el 20 por 100 sobre el salario del Convenio.

Tendrán derecho a la percepción del citado complemento aquellos trabajadores que trabajen más de 4 horas de su jornada en el periodo comprendido entre las 22 horas y las seis horas. Aquellos trabajadores que realicen menos de cuatro horas de jornada nocturna percibirán el complemento de nocturnidad en proporción al tiempo trabajado.

Se excluyen del percibo del expresado suplemento el personal de guardería y vigilancia que realice su función durante la noche, así como el personal que recupere horas no trabajadas.

Art. 22. *Penosidad*.—Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, penosos y peligrosos percibirán un plus de 25 por 100 sobre el salario del Convenio, en proporción al tiempo efectivamente trabajado en tales condiciones. La calificación de estos trabajos será efectuada entre la Empresa y el Comité de Empresa o delegado de personal, previo informe del Comité de Seguridad o Vigilante de Seguridad; las discrepancias, en su caso, se someterán a la Autoridad Laboral competente. Este plus se extinguirá cuando desaparezca la causa de tal calificación.

Art. 23. *Prima de asistencia*.—Como complemento retributivo, los trabajadores de todas las categorías percibirán una prima de asistencia de 150 pesetas por día efectivamente trabajado, sin que se compute a efectos de antigüedad, horas extraordinarias, gratificaciones reglamentarias o convenidas y devengos de días festivos no recuperables. En vacaciones se calculará en relación con el promedio de la prima obtenida en el trimestre anterior.

Art. 24. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes*.—Se establecen cuatro pagas extraordinarias por un importe cada una de ellas de treinta días de salario convenio y antigüedad, las cuales se percibirán, respectivamente, en la última decena de los meses de marzo, junio y septiembre y 22 de diciembre, o el día anterior si éste fuera festivo. Por excepción, la paga del 18 de julio de 1979, establecida en el Convenio anterior, se pagará en dicha fecha y con arreglo al presente artículo.

Al personal que ingrese o cese en la Empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones en razón al tiempo de servicios, computándose las fracciones de mes como completos. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores de campaña, eventuales e interinos.

El personal con jornada reducida o que trabaje por horas percibirá la gratificación en proporción al tiempo trabajado.

Los trabajadores en situación de baja por enfermedad, accidente o licencia, percibirán las gratificaciones extraordinarias en la parte que les corresponda como si estuviesen en activo.

En las gratificaciones extraordinarias no se devengará la parte proporcional a las faltas de asistencia injustificadas.

Art. 25. *Pago de haberes*.—El pago de los haberes se efectuará de acuerdo con lo que señale la Ley. Será obligatorio en el momento del pago la entrega de la hoja salarial.

No obstante, y por motivos excepcionales, la hoja salarial justificativa del pago efectuado se podrá entregar al trabajador dentro de los 15 días siguientes al pago.

CAPITULO VII

Ingresos, ascensos y ceses

Art. 26. *Contratación de personal*.—La contratación del personal a que se refiere el artículo 2.º del presente Convenio se hará por escrito, cuyo texto contractual íntegro se facilitará al trabajador, al menos, con 24 horas de antelación a la firma del contrato.

La contratación de estos trabajadores se tramitará a través de las correspondientes Oficinas de Empleo.

Art. 27. *Periodo de prueba*.—El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un periodo de prueba variable, siempre que se concierte, por escrito, según la índole de la labor a realizar y con arreglo a las siguientes escalas:

- Técnicos Jefe o, en su caso, único: Seis meses.
- Técnicos bajo dependencia de un técnico jefe, Jefes administrativos, Jefes de ventas, Jefes de compras y Encargados: Tres meses.
- Personal no cualificado: Dos semanas.
- Resto del personal: Dos meses.

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el periodo de prueba, si así constara en el contrato.

El trabajador en periodo de prueba vendrá obligado a realizar las pruebas profesionales, psicotécnicas y reconocimientos médicos que estime conveniente la Empresa.

Durante los periodos que se señalan, tanto el trabajador como la Empresa podrán desistir de la prueba y proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

El trabajador disfrutará, durante el periodo de prueba, de la retribución que corresponda a la categoría profesional del trabajo en el que se haya clasificado. El periodo de prueba será computado a efectos de antigüedad.

Superado el periodo de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa con la categoría que corresponda en cada caso, con el carácter de fijo o por el tiempo determinado convenido, con arreglo a las disposiciones vigentes.

Art. 28. *Ascensos*.—Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones y con las excepciones que luego se señalan, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan a continuación:

— Personal técnico: Las vacantes de personal técnico se cubrirán libremente en razón a los títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante.

— Personal administrativo: Las vacantes de personal administrativo se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:

a) Las vacantes de Jefes administrativos de primera serán cubiertas por el personal de la Empresa o ajeno a ella, libremente designado por ésta.

b) Las restantes vacantes de personal administrativo serán provistas mediante antigüedad, previo examen de aptitud, entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior. Queda exceptuado el puesto de Cajero, que será cubierto libremente por la Empresa.

— Personal comercial: Las vacantes de personal comercial se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:

a) Las vacantes de Jefes de Compras o Ventas y de Delegados o Agentes de Compras o Ventas se proveerán libremente por la Empresa.

b) Las vacantes de Repartidores y Ayudantes se cubrirán de igual manera que las del personal obrero.

— Personal subalterno: El Conserje será nombrado libremente por la Empresa entre los Porteros y Ordenanzas.

Las plazas de estas últimas categorías se proveerán preferentemente dentro de las Empresas entre sus trabajadores que hayan sufrido accidentes o alguna incapacidad y no tengan derecho a subsidio. El restante personal de estas categorías será de libre elección de la Empresa entre el personal que solicite las plazas vacantes, y de no existir solicitudes, entre personal ajeno a la Empresa.

— Personal obrero: Las vacantes de este grupo se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, entre el personal de la categoría inmediata inferior y siempre que aquel a quien le corresponda sea declarado apto en la prueba eminentemente práctica a que se le someta. A falta de personal apto se cubrirán con personal ajeno a la Empresa.

Cuando las plazas a cubrir correspondan a prueba de aptitud, las Empresas anunciarán, en sus respectivos centros de trabajo, con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de celebración de las pruebas, las vacantes, o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios, programa a desarrollar, condiciones que se requieren para aspirar a ellas, forma de celebración, méritos, títulos, diplomas u otros requisitos que juzguen preferentes, en orden a acreditar la capacidad profesional de los interesados. Todos los extremos citados, excepto las vacantes y la fecha de las pruebas, podrán incluirse, con carácter general, en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Tribunales de calificación: Los Tribunales que juzgarán el concurso-oposición o prueba de aptitud, para ingresos y ascensos, estarán presididos por la persona que designe la Dirección de la Empresa y formar parte de la misma tres Vocales, de los cuales dos serán designados por el Comité de Empresa y uno por la propia Empresa, quienes habrán de ostentar igual o

superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse.

Art. 29. *Ceses*.—Los trabajadores que cesen voluntariamente en las Empresas vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, cumpliendo como mínimo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal técnico, administrativo y comercial: Un mes.
- Personal subalterno y obrero: Ocho días.

En caso contrario, perderá como sanción un día de salario por cada día de retraso en el aviso, a deducir de la liquidación que se practique o hasta donde alcance ésta.

Dos días antes de la terminación de la relación laboral, la Empresa vendrá obligada a facilitar al trabajador una copia de la liquidación que vaya a practicarse con tal motivo.

Art. 30. En materia de traslados y cambios de puestos de trabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Para los trabajadores residentes en localidades distintas pertenecientes a la misma Empresa se podrán concertar permutas de sus puestos de trabajo.

Asimismo, los trabajadores que tengan la obligación de utilizar el carné de conducir para el desempeño de su trabajo, y que por resolución judicial o administrativa se vean privados del mismo, siempre que no sea debido a negligencia, incompetencia o cualesquiera otras circunstancias sancionadas por la legislación laboral, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo en la Empresa durante el tiempo que dure tal situación.

CAPITULO VIII

Acción sindical

Art. 31. Los representantes de los trabajadores disfrutarán de garantías y facilidades para el desempeño de su misión.

1. Comité de Empresa o Delegados de personal.

1.1. Funciones generales:

a) Representar a la totalidad de los trabajadores de la Empresa ante la misma.

b) Tendrá capacidad legal para negociación colectiva dentro de la misma Empresa.

c) Podrá convocar asambleas de trabajadores, previa comunicación al empresario y posterior autorización de éste, con cuarenta y ocho horas de antelación, garantizando el orden, la no perturbación del proceso productivo y la ausencia de personas ajenas a la Empresa que no tengan la autorización de ésta.

d) Informar a sus representados de los trabajos en vías de realización y de las decisiones adoptadas en el Comité o por los Delegados de Personal.

1.2. Relaciones laborales:

a) Será informado en los problemas relacionados con: Formación y promoción del personal, salarios, premios y sanciones.

b) Colaborará en los problemas relacionados con: Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, permisos, faltas, obras sociales, absentismos.

1.3. Seguridad e higiene en el trabajo.—Colaborará en llevar a cabo el plan de prevención de accidentes que se elabore como consecuencia de los informes que surjan del Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo o Vigilantes de Seguridad.

1.4. Organización del trabajo.—Vigilará el estricto cumplimiento de la normativa legal en materias relacionadas con: Horario y jornada de trabajo (en lo que se refiere al artículo 10 del presente Convenio), distribución y control de vacaciones, prolongación de jornada (en lo que se refiere al artículo 11 del presente Convenio), calendario de días festivos (puentes, cambios de fiestas), reglamento de régimen interior, clasificación de personal, cambios de categorías.

1.5. Personal.—Será informado por la Empresa de la evolución de la plantilla (bajas, traslados, incorporaciones, etc.).

1.6. Producción y mercado.—Será informado por la Empresa de: Nivel de productividad de la mano de obra, marcha general de la producción, perspectivas del mercado, la información de estos apartados se dará por parte de la Empresa al Comité o Delegados de Personal con una frecuencia mínima trimestral.

2. Garantías sindicales.—Sin perjuicio de las normas que sobre esta materia puedan establecerse por disposiciones legales futuras, a las cuales se adaptará lo aquí pactado, las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo respetarán las siguientes garantías:

2.1. Un máximo de 40 horas computadas por mes natural y no acumulables para ser utilizadas de acuerdo con las normas legalmente establecidas. Las horas consumidas en el ejercicio de estas funciones por los miembros del Comité o Delegados de Personal, en su caso, y dentro de los límites establecidos, se consideran como efectivamente trabajadas.

2.2. Los Comités de Empresas o Delegados de Personal podrán informar a los trabajadores utilizando para ello los tablo-

nes de anuncios que la Empresa tenga establecidos a tal efecto. La Empresa pondrá a disposición del Comité o Delegados de Personal un local para sus reuniones, previa notificación con la debida antelación de día y hora, orden, del día y siempre que no produzca perturbación en la producción.

2.3. Los afiliados a las Centrales Sindicales no podrán ser discriminados en función de su afiliación.

2.4. Los trabajadores podrán informar a sus compañeros de todas las cuestiones que consideren de interés, siempre que no interfieran en el proceso de producción.

2.5. Los trabajadores afiliados o no a una Central Sindical podrán realizar funciones en la Empresa para asuntos de interés laboral, previa notificación con la debida antelación y no causando perjuicio en el proceso de producción a la Dirección de la Empresa.

CAPITULO IX

Disposiciones varias

Art. 32. *Derechos y obligaciones de los trabajadores*.—Los trabajadores tendrán los derechos y obligaciones establecidos por las leyes al respecto, y, en particular, en cuanto a los derechos, no podrán ser objeto de:

- Malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a él o sus familiares.
- Violación del secreto de la correspondencia o documentos dirigidos a él y retención indebida de los mismos.
- Abuso de autoridad por parte de sus jefes.

Respecto a las obligaciones, se comprometen a:

- Prestar su trabajo con un rendimiento normal y correcto.
- Cuidar de las instalaciones, útiles, herramientas y prendas de trabajo, puestos a su disposición.
- Usar de los medios de protección individuales y colectivos, en prevención de accidentes.

Art. 33. *Premios, faltas y sanciones*.—En cuanto a premios, faltas y sanciones, se estará a lo previsto en el Capítulo VI de la Reglamentación Nacional de Trabajo para la Industria de Pienso Compuestos, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 29 de julio de 1970.

Art. 34. *Régimen de sanciones*.—Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta previamente al Comité de Empresa o Delegados de Personal de la sanción que vaya a imponer al trabajador afectado, quien habrá sido oído, así como la representación de los trabajadores.

Art. 35. *Capacidad disminuida*.—Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrá preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con sus condiciones, que existan en la Empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador en su nueva situación será el asignado a la categoría profesional de que se trate, respetándose en todo caso el salario que venía disfrutando antes de la incapacidad sobrevenida y los aumentos de antigüedad, que serán calculados sobre la nueva base salarial.

Las Empresas cuya plantilla exceda de 50 trabajadores fijos reservarán, al menos, un 2 por 100 de la misma para los trabajadores incluidos en el Registro de Trabajadores Minusválidos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto 2531/1970, de 22 de agosto.

Art. 36. *Condiciones especiales de ingresos*.—Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o con contratos por tiempo determinado, y también los hijos de los trabajadores jubilados o que hubieran fallecido, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad.

Art. 37. *Comedores*.—Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre comedores para trabajadores, las Empresas habilitarán en cada Centro de trabajo un local con las debidas condiciones higiénicas, dotado de mesas, sillas, agua potable y acondicionado para poder calentar las comidas, para ser utilizado como comedor.

Art. 38. *Procedimiento de solución de conflictos*.—En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a llevar el caso a la Comisión Paritaria, la cual se reunirá y resolverá en un plazo máximo de diez días.

Solo si, después de los buenos oficios de dicha Comisión, no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes podrán llevar a cabo las acciones oportunas.

Art. 39. *Comisión Paritaria*.—De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente, se establece para el cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente Convenio una comisión paritaria, según lo que se indica a continuación:

- a) Estará compuesta por cinco representantes de las Empresas afectadas por este Convenio, designadas por la parte empresarial.

b) Cinco trabajadores designados por las centrales sindicales firmantes, dos de CC. OO., dos de U. G. T. y uno de U. S. O.

c) Asimismo podrán formar parte de la comisión paritaria, tres asesores por cada una de las partes, libremente designados por las mismas, con voz, pero sin voto.

d) Las decisiones de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de votos dentro de cada representación.

e) Cuando se trate de algún caso que afecte a Empresas y trabajadores que forman parte de la comisión paritaria, estos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presente en las deliberaciones correspondientes, debiendo mantener la paridad de la representación.

La Comisión Paritaria se reunirá, con carácter ordinario, al menos una vez cada seis meses si hubiere motivos para ello. Para tratar asuntos de carácter urgente, se reunirá y resolverá en el plazo máximo de diez días.

El domicilio de esta comisión se fija en Madrid, avenida de Bruselas, 38.

Art. 40. *Indemnización caso de muerte o invalidez permanente.*—Para los casos de muerte o invalidez permanente, total o absoluta, derivadas de accidente del trabajador, la Empresa garantizará a la persona que ésta designe y, en su defecto, a sus herederos, una indemnización por importe de 500.000 pesetas. En el supuesto de invalidez total y absoluta producida por accidente de trabajo, la indemnización será de 1.000.000 de pesetas.

A tales efectos la Empresa concertará la correspondiente póliza de cobertura con una Entidad aseguradora, quedando aquella obligada a entregar al Comité de Empresa o Delegados de Personal fotocopia de la póliza y de los recibos de pago de las primas.

Art. 41. *Gastos de desplazamientos.*—Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquella en que radique su centro de trabajo percibirán, en su caso y respectivamente, las siguientes cantidades: Por comida 400 pesetas, por cena 350 pesetas, por alojamiento 600 pesetas, y por desayuno 150 pesetas. En todo caso se exigirán por la Empresa los justificantes oportunos del gasto.

Los gastos de transporte o desplazamiento correrán a cargo de la Empresa, la cual establecerá, en cada caso, el medio de transporte que considere más adecuado, sin que el trabajador pueda ser obligado a utilizar su vehículo propio para servicios de la Empresa, salvo acuerdo en contrario entre las partes.

Art. 42. *Quebranto de moneda.*—Los Cajeros percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 1.000 pesetas.

Art. 43. Para mejorar la posición de los trabajadores en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, causada por enfermedad o accidente, las Empresas abonarán, sobre las prestaciones económicas de la Seguridad Social, los siguientes complementos:

a) En los casos de enfermedad común, debidamente comprobada, con duración superior a catorce días y sólo a partir del decimoquinto día hasta el máximo de treinta y nueve semanas, el trabajador enfermo percibirá de su Empresa la diferencia entre el 75 por 100 del salario base de cotización abonada por la Seguridad Social como prestación económica y el 100 por 100 de dicho salario base de cotización. Para el cálculo de este complemento no se tendrá en cuenta la prima de asistencia ni las horas extraordinarias.

b) Cuando la incapacidad laboral transitoria, debidamente comprobada, sea consecuencia de accidente o enfermedad profesional y su duración exceda de catorce días, el trabajador afectado percibirá a cargo de la Empresa, a partir solamente del decimoquinto día hasta el máximo de un año, la diferencia entre el 75 por 100 abonado por la Seguridad Social sobre el salario que sirva de base para la fijación de las primas a ingresar en la misma y el 100 por 100 de dicho salario. Para el cálculo de este complemento no se tendrá en cuenta la prima de asistencia ni las horas extraordinarias.

c) Para el pago del complemento del 25 por 100 establecido en los apartados a) y b) de este mismo artículo, la Empresa podrá requerir la certificación de la enfermedad por un Médico designado por ésta.

Art. 44. En lo no previsto o regulado en este Convenio serán de aplicación las normas que sobre la materia vengán establecidas por la legislación general y como norma supletoria la Reglamentación Nacional de Trabajo para la Industria de Piensos Compuestos aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 29 de julio de 1970.

CAPITULO X

Disposiciones finales

Art. 45. Las tablas salariales contenidas en el presente Convenio serán revisadas por la Comisión Paritaria en el caso de que el Gobierno haga uso de la facultad que le confiere al artículo tercero del Real Decreto Ley 49/1978, de 26 de diciembre, de conformidad a las diferencias que resulten de las modificaciones en el criterio salarial de referencia.

Art. 46. Si por disposición legal se redujera la jornada laboral, las horas reducidas se acumularán de forma que totalizadas puedan ser aplicadas a uno o más sábados, hasta donde alcance.

Art. 47. Queda derogado en su totalidad el Convenio Colectivo aprobado el 5 de agosto de 1977 («Boletín Oficial del Estado» del 20 de agosto de 1977).

El presente Convenio expresa la libre voluntad de las partes negociadoras, que en prueba de conformidad lo firman en Madrid a 11 de julio de 1979.

ANEXO NUMERO 1

Clasificación del personal y definiciones

Sección primera. Clasificación

Artículo 1. 1.º La clasificación del personal consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si la necesidad y volumen de la industria no lo requieren.

2.º En las fábricas que por su plantilla no cuenten con trabajadores de todas las categorías, uno mismo deberá desempeñar los cometidos de varias de ellas y percibirá la mayor retribución que corresponda en este Convenio al trabajo que desempeñe.

3.º Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad.

Art. 2. El personal que preste sus servicios en las industrias enumeradas en el artículo primero del Convenio se clasificará en atención a la función básica que desempeñe, en los siguientes grupos profesionales:

- A) Personal Técnico.
- B) Personal Auxiliar de Laboratorio.
- C) Personal de Informática.
- D) Personal Administrativo.
- E) Personal Comercial.
- F) Personal de Producción.
- G) Personal de Oficios Varios.
- H) Personal Subalterno.

Art. 3. Dentro de los grupos descritos en el artículo anterior, el personal quedará clasificado en las siguientes categorías:

A) Personal Técnico:

1. Titulado Superior.
2. Titulado de Grado Medio.
3. No Titulado.

B) Personal Auxiliar de Laboratorio:

1. Auxiliar de Laboratorio.
2. Aspirante a Auxiliar de Laboratorio.

C) Personal de Informática:

1. Jefe de Equipo de Informática.
2. Analista.
3. Jefe de Explotación.
4. Programador de Ordenador.
5. Operador de Ordenador.
6. Perforista.

D) Personal Administrativo:

1. Jefe de ventas y/o compras.
2. Oficial Administrativo de primera.
3. Oficial Administrativo de segunda.
4. Aprendiz.
5. Aspirante.

E) Personal Comercial:

1. Jefe de ventas y/o compras.
2. Jefe de zona.
3. Promotor de ventas.

F) Personal de Producción:

1. Encargado.
2. Oficial de Primera.
3. Oficial de segunda.
4. Especialista.
5. Peón.

G) Personal de Oficios Varios:

1. Oficial de primera.
2. Oficial de segunda.
3. Ayudante.
4. Aprendiz.

H) Personal Subalterno:

1. Ordenanza.
2. Vigilante.
3. Personal de Limpieza.
4. Botones.

Sección segunda. Definiciones

Art. 4. A) Personal Técnico:

1. Titulado superior.—Es el empleado a quien para el cumplimiento de su función se le exige poseer un título profesional superior, expedido por Facultad o Escuela especial, y que está retribuido mediante sueldo, sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios de su profesión.

2. Titulado de grado medio.—Es el empleado a quien para el cumplimiento de su función se le exige poseer un título profesional, expedido por Centros o Escuelas Oficiales que no tiene carácter de título superior.

3. No titulado.—Es quien sin necesidad de título profesional realiza las funciones complementarias de carácter técnico que le sean encomendadas por los titulados y bajo la supervisión de éstos.

B) Personal Auxiliar de Laboratorio:

1. Auxiliar de Laboratorio.—Es quien realiza funciones meramente materiales o mecánicas en los trabajos de laboratorio, y para las que no se requiere título profesional.

2. Aspirante a Auxiliar de Laboratorio.—Se entenderá por aspirante el empleado menor de dieciocho años que trabaja en labores propias del laboratorio, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares, preparándose, mediante su práctica, para el paso a la categoría de Auxiliar.

C) Personal de Informática:

1. Jefe del Equipo de Informática.—Es el técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como responsabilidad de equipo de análisis de aplicaciones y programación. Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

2. Analista.—Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

Cadena de operaciones a seguir.

Documentos a obtener.

Diseño de los mismos.

Ficheros a tratar: Su definición.

Puesta a punto de las aplicaciones.

Creación de juegos de ensayo.

Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.

Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa.

Financiación de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

3. Jefe de Explotación.—Tiene por misión planificar, organizar y controlar la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo, realizar las funciones que corresponden a un Operador de consola y la dirección de los equipos de control.

4. Programador de Ordenador.—Le corresponde estudiar los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.

Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.

Documentar el manual de consola.

5. Operador de Ordenador.—Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

6. Perforista.—Realiza el perfecto manejo de las máquinas perforadoras, conociendo suficientemente la técnica de programación de dichas máquinas.

D) Personal Administrativo:

1. Jefe Administrativo.—Es el empleado que, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de uno o varios de los trabajos administrativos de la Empresa; está encargado de imprimirles unidad, los distribuye, dirige y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de los mismos.

2. Oficial Administrativo de primera.—Es el empleado que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiera, y que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realizando trabajos que requieran cálculo, preparación o condiciones adecuadas. En oficinas que tengan hasta diez administrativos la categoría superior podrá ser la de Oficial de primera.

Por vía de orientación, se indican como funciones que corresponden a esta categoría las siguientes:

Redacción de documentos, contratos; proyectos, presupuestos, escritos y correspondencia que requiera conocimientos especiales de los asuntos de la Empresa y para cuya misión sea necesario interpretar disposiciones o preceptos reglamentarios.

Elaboración de estadísticas, con capacidad para proyectarlas, analizarlas e interpretarlas.

Facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión.

Llevar libros oficiales de contabilidad o de cuentas corrientes con delegaciones, sucursales, agencias o correponsales, y redacción de borradores de los mismos.

Liquidación de comisiones, intereses, impuestos, nóminas, sueldos o salarios, y operaciones análogas con capacidad de interpretación y solución, y siempre que para estas tareas no tenga el empleado unas tablas o normas fijas y, por el contrario, deba tener en cuenta diversos factores, tales como importancia de ciudades, de Empresas, etc.

Se consideran incluidos en esta categoría: Contables con capacidad de discernimiento y solución, cuando lleve él la contabilidad; Traductores; Taquimecanógrafos en idioma extranjero que tomen al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a la máquina en seis.

3. Oficial Administrativo de segunda.—Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada, a un Jefe o a un Oficial de primera, si lo hubiera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa. Como funciones de esta categoría, y por vía de ejemplo, se enumeran las siguientes:

Redacción de correspondencia y documentos de trámite.

Recopilación de datos estadísticos.

Organización de archivos y ficheros.

Llevar libros de cuentas corrientes no incluidos en el apartado correspondiente al Oficial Administrativo de primera.

Aplicación de tarifas, liquidación de comisiones, impuestos y operaciones complementarias para estos trabajos con arreglo a normas fijas expresadas en una tabla o procedimiento análogo.

Se adscriben a esta categoría:

Operadores de máquinas contables; Taquimecanógrafos en idioma nacional que tomen a dictado ciento quince palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a la máquina en seis. Mecanógrafos que, con toda corrección, escriban al dictado con un promedio igual o superior a trescientas cincuenta pulsaciones por minuto o con el de trescientas veinte pulsaciones en trabajos de copia.

Se equiparán a Oficial de segunda los agentes de publicidad, propaganda, producción e investigadores.

4. Auxiliar administrativo.—Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficinas o despacho. Como ejemplo de funciones correspondientes a esta categoría se mencionan las siguientes:

Trabajos simples de escritura y copia.

Tener a su cuidado los servicios de teléfono y télex y asimismo la recepción de personas ajenas a la Empresa.

Transcripción o copia en limpio de libros de contabilidad según asientos ya redactados.

Confección, mecanizada o no, de fichas, direcciones, recibos, vales y «tickets».

Correspondencia sencilla, como envío de talones, facturas, etcétera.

Quedan incluidos en esta categoría los Mecanógrafos que escriban con pulcritud y corrección, los Taquígrafos que no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los Oficiales de segunda y los Operadores de máquinas calculadoras.

5. Aspirantes.—Se entenderá por Aspirantes los que, dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años, trabajan en labores propias de oficina dispuestos a iniciarse en las funciones peculiares de ellas, preparándose, mediante su práctica, para el paso a la categoría de Auxiliar.

El paso de Aspirante a Auxiliar se efectuará a los dieciocho años, siempre y cuando la Empresa lo considere con suficiente capacidad.

Esta capacidad podrá ser juzgada por su actuación a lo largo de su aspirantado, o mediante un examen ante un tribunal formado según se regula en el artículo 28 del presente Convenio. Si el examen no es convincente, el Aspirante pasará a la categoría de Ordenanza, si hay vacantes de esta plaza en la Empresa o a una plaza de personal obrero si existiese vacante, en el caso contrario, se prescindirá de sus servicios.

E) Personal Comercial:

1. Jefe de ventas y/o compras.—Es el empleado que lleva la responsabilidad, la revisión y coordinación de las operaciones comerciales y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas y/o realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en los establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de las Empresas.

2. Jefe de zona.—Es el empleado que lleva la responsabilidad, revisión, inspección y coordinación de su zona, a las órdenes directas del Jefe de ventas, con o sin personal a su cargo.

3. Promotor de ventas.—Es el empleado encargado de realizar las ventas con conocimiento práctico, realizar los viajes señalados para ofrecer artículos, tomar nota de pedido, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar

de su cumplimiento, pudiendo ser empleado para la Empresa en otros cometidos adecuados fuera del tiempo destinado a los viajes.

F) Personal de Producción:

1. Encargado.—Es el operario que, bajo las órdenes inmediatas de un superior, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarias, indica al obrero la forma de ejecutar aquellos, posee conocimientos de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su sección, con práctica completa de su cometido.

La categoría de encargado del Convenio anterior queda asimilada a la de Oficial de primera de este apartado del presente Convenio.

2. Oficial de primera.—Es el que, a las órdenes de su inmediato superior, además de efectuar el trabajo personal, vigila y ordena los que han de realizar el personal a su mando, respondiendo de su correcta ejecución.

3. Oficial de segunda.—Es el trabajador que, a las órdenes de su inmediato superior, realiza trabajos de su especialidad o especialización con suficiente grado de perfección y calidad.

4. Especialista.—Es el operario que se dedica a las funciones que, sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica y habilidad.

5. Peón.—Es el trabajador mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales.

G) Personal de Oficios Varios:

1. Oficiales.—Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen a su nivel cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en la técnica específica, estando capacitados para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas, pudiendo dirigir al propio tiempo la labor que realicen oficiales de inferior grado.

Existirán los siguientes grados, en base a la amplitud de conocimientos, experiencia y responsabilidad:

- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Ayudante.

Las especialidades más características de este personal son: Chóferes, Mecánicos, Electricistas, Carpinteros, Albañiles, Pintores, etc.

Chófer.—Es el operario que, provisto del permiso de conducir suficiente, está a cargo de vehículos de la Empresa y colabora, además en el trabajo de descarga de su vehículo.

2. Aprendices.—Son los que están ligados por el contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle prácticamente por sí o por otros, alguno de los oficios propios de la industria de piensos compuestos o de los llamados oficios clásicos.

H) Personal subalterno:

1. Ordenanza.—Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copiar documentos, realizar los encargos que se encomienden entre uno y otro departamento y fuera de la Empresa, recoger y entregar la correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales. Se considera excluido de esta categoría todo obrero que realice únicamente funciones de recadero en el interior del recinto de la Empresa.

2. Vigilante.—Es el subalterno que tiene como cometido exclusivo funciones de vigilancia, diurna o nocturna, debiendo cumplir sus deberes de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuidando los accesos de fábrica o locales.

3. Personal de Limpieza.—Son los encargados de la limpieza de los locales de la Empresa.

4. Botones.—Es el subalterno mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, encargado de realizar labores de reparto dentro o fuera del local al que está adscrito. El Botones, al cumplir los dieciocho años, seguirá el régimen previsto para los Aspirantes Administrativos.

ANEXO NUMERO 2

Tabla salarial

Se asignan al personal de las industrias de piensos compuestos los salarios siguientes:

	Pesetas/mes
A) Personal Técnico:	
1. Titulado Superior	30.000
2. Analista	27.130
3. No titulado	27.130
B) Personal Auxiliar de Laboratorio:	
1. Auxiliar de Laboratorio	24.429
2. Aspirante a Auxiliar de Laboratorio	19.322

Pesetas/mes

C) Personal de Informática:

1. Jefe de Equipo de Informática	29.000
2. Analista	27.130
3. Jefe de Explotación	26.650
4. Programadores de Ordenador	26.000
5. Operador de Ordenador	25.000
6. Perforista	24.429

D) Personal Administrativo:

1. Jefe Administrativo	29.000
2. Oficial Administrativo de primera	27.130
3. Oficial Administrativo de segunda	26.000
4. Auxiliar administrativo	24.429
5. Aspirante administrativo	19.322

E) Personal Comercial:

1. Jefe de venta y/o compras	29.000
2. Jefe de zona	27.130
3. Promotor de ventas	26.000

Pesetas/día

F) Personal de Producción:

1. Encargado	870
2. Oficial de primera	843
3. Oficial de segunda	828
4. Especialista	815
5. Peón	800

G) Personal de Oficios Varios:

1. Oficial de primera (Chófer)	853
2. Oficial de primera (Resto de especialidades)	843
3. Oficial de segunda	828
4. Ayudante	815
5. Aprendiz	635

Pesetas/mes

H) Personal Subalterno:

1. Ordenanza	24.429
2. Vigilante	24.251

Pesetas/día

3. Personal de limpieza	800
--------------------------------	-----

Pesetas/mes

4. Botones	19.322
-------------------	--------

El personal que trabaja sin alcanzar la jornada laboral completa percibirá su salario a prorrata del salario base por hora trabajada, más la parte proporcional de la prima de asistencia, regulada en el artículo 23 del Convenio.

FOMULA DE CALCULO VALOR HORA

$$\frac{(SB + A) \times 485}{275 \times JD}$$

SB = Salario base.

A = Antigüedad. 44

JD = Jornada diaria = $\frac{44}{6} = 7,33$.

ANEXO NUMERO 3

Normas a seguir en los casos de ausencia del centro de trabajo

1. Normas generales:

a) Toda ausencia debe ser comunicada con anterioridad, salvo causa de fuerza mayor.

b) Su petición debe constar por escrito.

c) Deberá justificarse el motivo de la ausencia documentalmente.

2. Casos específicos:

2.1. Faltas de puntualidad: Se descontará el tiempo perdido a coste.

Se permitirá la entrada al trabajo hasta una hora y media después del comienzo de la jornada. Hasta esta hora límite autorizada, se esperará a que se cumpla fracción de cuarto de hora para la incorporación al trabajo.

Independientemente de lo aquí establecido se aplicará al respecto la legislación vigente.

2.2. Visitas médicas: En el caso de salidas al médico de la Seguridad Social, la Empresa abonará el tiempo imprescindible en cuanto la visita coincida con el horario de trabajo. Para su abono será preceptivo que el volante esté firmado y fe-

chado con indicación de hora por el médico. En cualquier caso, serán tenidos en cuenta los horarios de consulta, dificultades de transporte y demás circunstancias que concurran.

El resto de las horas de ausencia se descontará a coste o se recuperarán.

2.3. Cumplimiento de deber público: El tiempo empleado será retribuido. La Empresa se ajustará al horario que precise el trabajador con el fin de que pueda dar cumplimiento al deber público.

Será considerado «cumplimiento de deber público»:

a) Documento nacional de identidad.—Será retribuido sólo en caso de renovación y una vez cada cinco años, con las excepciones de pérdida, robo, etc., debidamente justificadas. Toda persona debe estar provista del documento nacional de identidad a su ingreso en la Empresa.

b) Gobierno Militar.—Citación de este organismo siempre y cuando el trabajador no se encuentre de permiso del servicio militar. El documento de citación será el justificante.

La revista militar será considerada como permiso particular.

c) Citación de Juzgados.—La citación será justificante de la ausencia, pero no del derecho a percibir retribución por el tiempo perdido. Sólo cuando la causa seguida sea imputable al trabajador, la ausencia será calificada como permiso particular.

2.4. Permisos particulares: Se descontará a precio de coste.

2.5. Enfermedad sin baja: Se abonarán tres días al año. Cuando un trabajador tenga agotados los tres días seguirá en la obligación de justificar estas ausencias, y, en otro caso, será calificada de ausencia como falta sin justificar. Agotados los tres días se descontará a coste.

Para ser considerada enfermedad, el justificante presentado deberá indicar, sin lugar a dudas, la imposibilidad de trabajar esa jornada. Será rechazada la justificación de haber asistido a consulta u otra similar.

En cuanto a la obligación de avisar, deberá hacerse antes de las diez de la mañana.

2.6. Faltas sin justificar: Se descontarán a coste.

Nota.—Fórmula de cálculo del coste de día trabajado:

Días abonados: 485.
Días trabajados: 365 — 52 domingos — 14 festivos — 24 días de vacaciones = 275 días.

Coste Seguridad Social: 35 por 100.

$$\frac{\text{Coste día trabajado}}{\frac{485}{275}} \times 1,35 \times \text{sueldo base} = 2,38 \text{ B}$$

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

20367 RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza a «Pallars Turístico, Sociedad Anónima», industria de servicio público de suministro de agua potable en el centro turístico «Montaña de Llessuy», Llessuy (Lérida).

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Lérida, en base a la solicitud presentada por «Pallars Turístico, S. A.», para establecer nueva industria de servicio público de suministro de agua potable en el centro turístico «Montaña de Llessuy», Llessuy (Lérida);

Resultando favorable el informe de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en relación con la solicitud presentada;

Vistos la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria; el Decreto 1775/1967, de 22 de julio, sobre el régimen de instalación, ampliación y traslado de industrias; el Real Decreto 378/1977, de 25 de febrero, de medidas liberalizadoras sobre el régimen de autorización de industrias, y la Ley de Procedimiento Administrativo;

Considerando que dicha instalación requiere autorización administrativa previa del Ministerio de Industria y Energía, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1775/1967, de 22 de julio, y en el Real Decreto 378/1977, de 25 de febrero;

Considerando que la finalidad de dicha industria es la prestación del servicio público de suministro de agua potable;

Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Autorizar la industria solicitada, procediéndose a su inscripción en el Registro de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía.

Segundo.—La autorización únicamente es válida para «Pallars Turístico, S. A.», siendo intransferible, salvo autorización expresa de esta Dirección General, y en ningún caso podrá ser enajenada con independencia de las instalaciones a que se refiere.

Tercero.—La instalación que se autoriza se ajustará a las características siguientes:

a) Capacidad: La capacidad aproximada de suministro es de 2.040 metros cúbicos por día.

b) Descripción de las instalaciones: El agua se capta de dos afloraciones conectadas entre sí por una tubería de 1.724 metros de longitud y 125 milímetros de diámetro, de una de las cuales parte la conducción principal de 5.227 metros de longitud y 150 milímetros de diámetro, yendo por gravedad hasta cuatro depósitos reguladores de 420, 750, 420 y 420 metros cúbicos de capacidad. A lo largo de la conducción se distinguen arquetas de presión.

La red de distribución tiene una longitud total de 3.812 metros y está formada por tuberías de diámetros comprendidos entre 80 y 125 milímetros.

c) Presupuesto: El presupuesto de ejecución será de 11.029.346 pesetas.

Cuarto.—Para introducir modificaciones en las instalaciones que afecten a la condición tercera, será necesario obtener autorización de esta Dirección General.

Quinto.—Se faculta a la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía para aprobar las condiciones concretas de aplicación e introducir las modificaciones de detalle que pudieran ser convenientes.

Sexto.—Las condiciones sanitarias y de potabilidad del agua destinada al suministro habrán de ajustarse en todo momento a las normas y disposiciones en vigor sobre esta materia.

Séptimo.—El plazo de puesta en marcha será de seis meses, a partir de la fecha de publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado». Una vez terminada la instalación de la industria, lo pondrán en conocimiento de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía, que procederá previa confrontación con el proyecto presentado, a levantar acta de puesta en marcha, sin cuyo requisito no podrán entrar en funcionamiento las instalaciones, y a la inscripción definitiva en el Registro Industrial.

Octavo.—El peticionario deberá solicitar la aprobación de las tarifas de suministro de agua potable correspondientes, presentando al efecto un estudio técnico-económico justificativo.

Noveno.—Los contratos de suministro de agua entre el peticionario y los abonados se ajustarán al modelo de póliza de abono anexo al Reglamento de Verificaciones Eléctricas y Regularidad en el Suministro de Energía, aprobado por Decreto de 12 de marzo de 1954. El modelo de póliza que regule el servicio público deberá someterse a la aprobación de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía.

Diez.—En todas las obras, instalaciones, servicios y adquisiciones en general, de cualquier clase, relacionadas con la industria de servicio público de suministro de agua, se deberá cumplir lo establecido en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria (artículos 10 y siguientes).

Once.—Las instalaciones a establecer deberán cumplir las disposiciones que en general sean de aplicación, el Reglamento de Verificaciones Eléctricas y Regularidad en el Suministro de Energía, aprobado por Decreto de 12 de marzo de 1954; el Decreto 1775/1967, de 22 de julio, y el Real Decreto 378/1977, de 25 de febrero, y cuantas otras disposiciones hayan sido dictadas o se dicten en relación con el servicio público de suministro de agua.

Doce.—La presente autorización se otorga sin perjuicio e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos que en relación con el suministro de agua corresponden a otros Departamentos u Organismos.

Trece.—La Administración se reserva el derecho de dejar sin efecto esta autorización en el momento en que se demuestre el incumplimiento de las condiciones impuestas, por la declaración inexacta en los datos suministrados u otra causa excepcional que lo justifique.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos oportunos.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 21 de junio de 1979.—El Director general, P. D., el Subdirector general de Combustibles, Antonio Martín Díaz.

Sr. Delegado provincial del Ministerio de Industria y Energía en Lérida,

20368 RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza a «Aguas de Catadau, Sociedad Anónima», industria de servicio público de suministro de agua potable en la urbanización «Lloma Molina», del término municipal de Catadau (Valencia).

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Valencia, en base a la