

Municipio: Alicante. Localidad: Alicante.—Desglose de las ocho unidades escolares mixtas de E.G.B., que componían el Colegio Nacional «José Antonio», domiciliado en avenida Orihuela, 65, que desaparece como tal, por integración de sus unidades escolares en el Colegio Nacional «Mora Puchol», de nueva constitución en la misma localidad. Se suprime la plaza de Dirección sin curso.

Municipio: San Juan. Localidad: San Juan.—Modificación del Colegio Nacional «Cristo de la Paz», domiciliado en avenida José Antonio, que contará con 18 unidades escolares mixtas de Educación General Básica, seis unidades escolares de Educación Preescolar —párvulos— y Dirección con función docente. A tal efecto se desglosan tres unidades escolares mixtas de E.G.B., que pasan a integrarse en el Colegio Nacional de nueva constitución domiciliado en zona Raxoletas.

Municipio: Santa Pola. Localidad: Santa Pola.—Modificación del Colegio Nacional «Hispanidad», domiciliado en Pintor Sorolla, sin número, que contará con 16 unidades escolares mixtas de E.G.B., dos unidades escolares de Educación Preescolar —párvulos—, una unidad escolar de Educación Especial y Dirección con función docente. A tal efecto, se transforma una unidad escolar mixta de E.G.B. en una unidad escolar mixta de Educación Especial y se desglosa una unidad escolar mixta de E.G.B., que pasa a integrarse en el Colegio Nacional «Cervantes», de nueva construcción en la misma localidad.

Municipio: Santa Pola. Localidad: Santa Pola.—Desglose de 10 unidades escolares mixtas de E.G.B. del Colegio Nacional domiciliado en Aduanas del Mar, anteriormente dependiente del Colegio Escolar Primario «Orientación Marítima» y actualmente de régimen ordinario de provisión, que pasan a integrarse en el Colegio Nacional «Cervantes», de nueva constitución, desapareciendo como tal este Colegio Nacional. Cuatro de las unidades escolares seguirán funcionando en los mismos locales.

Municipio: Santa Pola. Localidad: Santa Pola.—Modificación del Colegio Nacional «Virgen de Loreto», domiciliado en San Vicente, sin número, que contará con 16 unidades escolares mixtas de E.G.B., dos unidades escolares de Educación Preescolar —párvulos—, una unidad escolar mixta de Educación Especial y Dirección con función docente. A tal efecto, se transforma una unidad escolar mixta de E.G.B. en una unidad escolar mixta de Educación Especial y se desglosan cuatro unidades escolares mixtas de E.G.B., que pasan a integrarse en el Colegio Nacional «Azorín», de nueva constitución en la misma localidad. Se suprime la plaza de Dirección sin curso y se crea la Dirección con función docente.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid 23 de junio de 1979.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Básica.

MINISTERIO DE TRABAJO

20466

RESOLUCIÓN de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Los Tres Sietes, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «Los Tres Sietes, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 7 de junio de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al citado Convenio Colectivo, con su texto y documentación complementaria, suscrito por las partes el día 17 de mayo de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y al objeto de proceder a la homologación del mismo;

Resultando que efectuados los oportunos estudios económicos en este Centro directivo y de lo declarado por la Empresa resulta que el crecimiento de la masa salarial se ajusta a las disposiciones del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y que no tratándose de Empresa de las comprendidas en el artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, no procedía su sometimiento a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las normas legales reglamentarias.

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolló, en cuanto a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, por tratarse el presente de ámbito interprovincial, y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que los acuerdos objeto de estas actuaciones se ajustan a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, como se comprobó por los servicios de esta Dirección General en base a lo declarado por la Empresa, y que al no observarse en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario procede en consecuencia su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Los Tres Sietes, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 17 de mayo de 1979, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, y artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, vigentes, conforme dispone el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en 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.

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

Madrid, 25 de junio de 1979.—El Director general, José-Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE «LOS TRES SIETES, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Ambito y vigencia

Artículo 1. *Ambito territorial.*—Este Convenio se aplicará exclusivamente a las actividades que desarrolla la Empresa «Los Tres Sietes, S. A.».

Art. 2. *Ambito personal.*—Las disposiciones de este Convenio afectan a todo el personal que figura en la plantilla de la Empresa, con excepción del comprendido en el artículo 2, C), de la Ley de Relaciones Laborales.

Asimismo afectará igualmente a los trabajadores que ingresen en la Empresa durante el período de su vigencia.

Art. 3. *Ambito temporal.*—La duración del presente Convenio será de un año, a partir del día 1 de enero de 1979, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», una vez homologado por la Autoridad laboral competente, y sus efectos económicos de carácter salarial se retrotraerán al día 1 de enero, a excepción de aquellos conceptos que en el presente Convenio tengan establecida fecha distinta.

Art. 4. *Revisión.*—El presente Convenio podrá ser revisado, en cuanto a criterios salariales en él establecidos, en los siguientes términos:

Si al 30 de junio de 1979 el incremento experimentado en el coste de vida en los seis meses anteriores superase el 6,5 por 100 se revisará el presente Convenio para el segundo semestre.

El criterio para la puesta en práctica de la revisión, cuando ésta procediera, será el de aplicar el número de puntos que excediera del 6,5 por 100 sobre los salarios pactados en este Convenio.

Art. 5. *Prórroga, denuncia y preaviso del Convenio.*—De no existir preaviso o denuncia por alguna de las partes, con una antelación de tres meses a su extinción, se considerará prorrogado tácitamente este Convenio por periodos anuales, si bien las remuneraciones del año anterior al de la prórroga se incrementarán en un porcentaje igual al aumento que experimente el índice de precios al consumo del año anterior (salvo que el Gobierno haya dispuesto topes salariales, que habrán de respetarse).

El Convenio se entiende denunciado por ambas partes si no ha sido publicado en el «Boletín Oficial del Estado» antes del 31 de agosto de 1979.

En caso de denuncia, ambas partes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

Art. 6. *Garantías individuales.*—Se respetarán individualmente el total de los ingresos con anterioridad al Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma de los mismos. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categorías profesionales u otras circunstancias análogas, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hubieran disfrutado los productores que anteriormente ocupasen los puestos a que sea destinado o promovido.

CAPITULO II

Ingresos, ceses y ascensos

Art. 7. La admisión del personal es de exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa, siempre que sea solicitada por el interesado y supere el reconocimiento médico y las prue-

bas psicotécnicas profesionales adecuadas, si bien se dará preferencia en igualdad de circunstancias a los siguientes casos:

- a) El huérfano del trabajador fallecido en accidente de trabajo.
- b) Los huérfanos de trabajadores.
- c) El hijo del trabajador hasta un 5 por 100 de las nuevas admisiones del personal en cada centro de trabajo.

El personal de nuevo ingreso en la Empresa no podrá estar percibiendo pensión de ninguna clase, salvo las que procedan de incapacidad permanente parcial o total.

Art. 8. *Vacantes*.—Cuando se produjeran vacantes o fuera necesario crear nuevos puestos de trabajo, se dará preferencia al personal de plantilla siempre y cuando acredite estar en condiciones de titulación, preparación y capacidad exigidas para el desempeño del puesto a que aspira.

El procedimiento para cubrir estos puestos se regula en los artículos siguientes.

Art. 9. *Participantes*.—Todo trabajador que aspire a progresar, esto es, a ocupar una vacante de superior categoría, habrá de someterse a las pruebas de aptitud que se le exijan, con referencia al puesto vacante. En virtud de ello, se establece como único procedimiento de progresión el concurso-oposición, en el que se tendrán en cuenta las aptitudes de cada aspirante.

Ello determina la renuncia del personal al turno de ascenso por libre designación. El personal que podrá participar en los concursos será únicamente el siguiente:

Técnicos no titulados: Auxiliar de Laboratorio, Aspirante de Laboratorio.

Administrativos: Oficial de primera, Oficial de segunda, Auxiliar administrativo y Aspirante administrativo.

Personal comercial: Vendedores.

Personal subalterno: Portero, Conserje, Ordenanza, Botones, Limpiaadoras y Mozo de Almacén.

Personal obrero: Todos los incluidos en este grupo.

Art. 10. Todos los trabajadores de la Empresa incluidos en el artículo anterior que lo soliciten podrán tomar parte en el concurso-oposición, siempre que lleven como mínimo un año de antigüedad en la Empresa.

Caso de quedar desierto el concurso, podrá tomar parte en el mismo todo trabajador que haya superado el período de prueba.

En el supuesto de que sólo se presentara al concurso-oposición el trabajador o trabajadores que viniesen ocupando la plaza o plazas a cubrir, no será necesario realizar examen si esta ocupación fuese superior a ciento veinte días consecutivos, salvo las excepciones previstas en el artículo 36, 2, de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

Una vez que se convoque el concurso-oposición, se interrumpirá el plazo antes dicho.

Art. 11. *Publicidad del concurso*.—La Empresa publicará en el tablón de anuncios y comunicará a los representantes de los trabajadores los puestos a cubrir, determinando las características y peculiaridades de los mismos. Se concederá un plazo de una semana para recibir solicitudes y documentación.

En los puestos de nueva creación y vacantes destinadas a no amortizar, que surjan, se convocará concurso-oposición en el plazo máximo de quince días.

Art. 12. *Forma de las pruebas*.—Las pruebas podrán ser escritas, orales o prácticas.

El resultado de los exámenes y la decisión de la Empresa será comunicada con carácter previo a los representantes de los trabajadores. Una vez cumplido este trámite, la Empresa publicará los resultados en el tablón de anuncios.

Art. 13. *Composición del Tribunal*.—El Tribunal que juzgará el concurso-oposición estará constituido por un Presidente nombrado por la Empresa y cuatro Vocales, dos nombrados por la Dirección de la Empresa y dos por los representantes de los trabajadores del centro de trabajo en que se produzca la vacante o la creación del nuevo puesto.

Los Vocales de los representantes de los trabajadores habrán de ser de igual o superior categoría y del mismo grupo profesional del puesto a cubrir.

Las decisiones se tomarán por mayoría simple de votos de los cuatro Vocales, decidiendo en caso de empate el voto de calidad del Presidente.

Actuará de Secretario, sin voz ni voto, un representante de la Empresa, que redactará las pruebas a que han de someterse los concursantes y las dará a conocer al Tribunal antes de iniciarse el concurso.

Art. 14. *Concurso desierto*.—En el caso de que el concurso convocado se declare desierto, se recurrirá a la contratación de personal procedente del exterior de la Empresa, sin que por ésta haya de observarse cuanto sobre concurso-oposición se establece en los artículos de este capítulo del Convenio.

Art. 15. *Período de prueba en el nuevo puesto*.—Aquellos trabajadores que sean designados para ocupar un puesto de trabajo como consecuencia de un concurso-oposición de los regulados en los artículos precedentes, tendrán que superar un período de prueba igual al establecido para su categoría en el artículo 17 de la vigente Ley de Relaciones Laborales, a fin de demostrar que se adapta al nuevo puesto de trabajo a ocupar.

Si el resultado de esta prueba fuera negativo, deberá volver a su antiguo puesto de trabajo.

Las remuneraciones durante el período de prueba serán las del puesto a cubrir de forma transitoria y sin que suponga obligación futura por la Empresa en el caso de que resultare negativa la prueba y hubiere de volver a ocupar el puesto que tenía antes del concurso. El período de prueba será de trabajo efectivo. El trabajador, en el mismo tiempo, podrá libremente renunciar al puesto ascendido.

El Tribunal que juzgue las pruebas de aptitud se pronunciará sobre la superación por parte del trabajador del período de prueba.

Art. 16. *Excepción al concurso-oposición*.—Si por necesidad de la Empresa o por circunstancias personales del trabajador éste tuviera que dejar la tarea hasta ese momento encomendada y se diese una vacante o se crease nuevo puesto de trabajo y éste fuese de categoría igual o inferior a la que en la anterior tarea existía, este trabajador tendrá preferencia en ocupar la vacante. Este cambio exigiría acuerdo expreso entre Empresa y trabajador.

Art. 17. Desde la convocatoria del concurso hasta la publicación de su resultado no podrá transcurrir un plazo superior a un mes.

Art. 18. *Preaviso por cese*.—Todo productor que tenga intención de cesar en la Empresa, deberá notificarlos a la Dirección de la misma, observando los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal del grupo de Técnicos, dos meses.
- b) Personal del grupo de Empleados, quince días para aquellas categorías que concurren al concurso-oposición, y el resto, un mes.
- c) Personal del grupo de Subalternos y Obreros, ocho días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso, en cada caso, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de medio día por cada día de retraso en el aviso.

Si por la causa que fuere no resultase posible el descuento a que alude el párrafo anterior, por no existir al producirse el cese saldo a favor del trabajador para cubrir en la proporción señalada en el párrafo anterior la totalidad del plazo señalado para el preaviso, el descuento operará sobre las cantidades que dicho trabajador tuviere pendientes de cobro por gratificaciones extraordinarias de cualquier clase, incluso por beneficios. En tal caso, el descuento se efectuará detrayendo de aquellos conceptos tantas unidades de medio día de salario cuantos sean los días de retraso en el preaviso.

Art. 19. *Formalización del preaviso*.—Al preavisar su cese, con la antelación especificada en el artículo anterior, todo productor vendrá obligado a rellenar y suscribir, por duplicado el correspondiente impreso que para tal fin tendrá confeccionado la Empresa, y en él hará constar de su puño y letra las siguientes circunstancias: Nombre y apellidos, fecha en que cursa preaviso, fecha en que ha de tener lugar el cese, y firma.

Un ejemplar de este impreso será devuelto al productor, debidamente fechado y firmado por la Empresa, como acuse de recibo. La negativa al cumplimiento de tal formalidad o su inobservancia quedarán asimiladas, a todos los efectos, a la falta absoluta de preaviso.

CAPITULO III

Categorías profesionales

Art. 20. A tenor de lo establecido en el artículo 2.º de este Convenio, las categorías profesionales a que el mismo se refiere son las siguientes:

Grupo I. Técnicos titulados:)

Directo Técnico.
Técnico.
Perito o Ingeniero Técnico.
Ayudante Técnico Sanitario.

Grupo II. Técnicos no titulados:)

Contramaestre.
Encargado A.
Encargado.
Capataz A.
Capataz.
Auxiliar de Laboratorio.
Aspirante de Laboratorio.

Grupo III. Administrativos:

Jefe de primera.
Jefe de segunda.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Auxiliar Administrativo.
Aspirante Administrativo.

Grupo IV. Personal comercial:)

Jefe de Ventas A.
Jefe de Ventas B.

Jefe de Ventas C.
Promotor.
Vendedor.

Grupo V. Personal subalterno.

Almacenero.
Portero.
Conserje.
Cobrador.
Ordenanza.
Botones.
Limpiadoras.
Mozo de Almacén.

Grupo VI. Personal Obrero:

a) Profesionales de Oficios Auxiliares:

Oficial primera.
Oficial segunda.
Oficial tercera.
Aprendiz.

b) Profesionales de la Industria:

Profesionales de primera.
Profesionales de segunda.
Ayudante Especialista.
Peón.
Pinche.

c) Profesionales de Actividades Complementarias:

Encargado.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Aprendiz.

Las definiciones de cada una de las anteriores categorías son las que constituyen el anexo I de este Convenio.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 21. *Sistema retributivo.*—Las retribuciones a percibir por cada trabajador afectado por este Convenio estarán compuestas de los siguientes conceptos:

Salario base.
Complementos personales:

- Antigüedad.
- Plus Convenio.
- Gratificaciones.

Incentivos: Integrarán este concepto las primas de fábrica, reparto, distribución, administración y comisiones comerciales.
Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

- Pagas extraordinarias.
- Participación de beneficios.

Complementos de puesto de trabajo:

- Horas extraordinarias.
- Gratificaciones de puesto de trabajo.
- Plus de nocturnidad.

Art. 22. *Salario base.*—El salario base de cada categoría profesional afectada por este Convenio será el que como tal se señala en la tabla del anexo II.

Art. 23. *Complementos personales.*

Antigüedad.—Se calculará sobre el salario mínimo interprofesional, aplicando los porcentajes señalados en el artículo 68 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas de 24 de julio de 1974.

Plus Convenio.—Se establece un plus que se denominará Plus Convenio, cuya cuantía para cada categoría profesional se especifica en el apartado correspondiente de este Convenio, correspondiendo las cantidades establecidas por tal concepto para el personal obrero a veinticinco días por mes, que es el número de días laborales de una mensualidad que convencionalmente se fija a estos efectos.

Este Plus se percibirá por día efectivamente trabajado y a ritmo normal, es decir, el que corresponda al valor 72 por 100 en la escala de productividad actualmente desarrollada en la Empresa.

Si en el transcurso de una semana el trabajador incurriera en una falta injustificada de asistencia al trabajo, perderá el derecho a la percepción del Plus Convenio en la cuantía correspondiente a la totalidad de la semana en que se produjo la falta. Ello naturalmente se entiende sin perjuicio de la sanción que en su caso le corresponda por tal falta.

Este plus compensa el 25 por 100 que se considera como mínimo garantizado cuando se trabaja en régimen de remunera-

ción con incentivo o de destajo, al cual se refieren los artículos 73 y 74 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas de 24 de julio de 1974.

Gratificaciones.—Es la cantidad que la Empresa con plena libertad puede establecer en la forma que considere oportuno y para aquellos productores que fueran acreedores a la misma a juicio de la Empresa. Tales gratificaciones serán absorbibles con cualquier mejora económica que se establezca por disposiciones obligatorias o nuevos pactos colectivos. Las cantidades que en nómina se venían abonando por este concepto, se mantendrán durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 24. *Incentivos.*—Se define el incentivo como un complemento de cantidad y calidad, cuyo objetivo es retribuir el rendimiento del trabajador. Se mantendrá el sistema actual de incentivos. Al aplicar dicho sistema, el trabajador deberá poder alcanzar como mínimo las 2.500 pesetas mensuales para un rendimiento del 90 por 100. Esta cantidad establecida podrá agruparse, según los casos, en períodos iguales o inferiores al año.

Durante la vigencia de este Convenio se mantendrán contactos periódicos entre los representantes de los trabajadores y sus asesores y la Dirección de la Empresa, con objeto de estudiar otros posibles sistemas de incentivos sustitutivos del vigente.

Los representantes de los trabajadores participarán en el control de los cronometrajes.

Art. 25. *Complementos de vencimiento periódico superiores al mes.*

A) Las gratificaciones de julio y diciembre se fijan para todas las categorías profesionales en treinta días de salario base y antigüedad, en su caso, más veinticinco días de Plus Convenio correspondiente, más treinta de las gratificaciones personales y de puesto de trabajo, si las hubiere. Estas pagas tendrá que abonarse antes del día 21 de los meses de julio y diciembre, respectivamente.

B) En concepto de participación en beneficios del año 1979, la Empresa abonará a todos los productores antes del 31 de octubre de 1980 el importe de quince días de salario base y antigüedad, en su caso, más doce días y medio de Plus Convenio, sobre las tablas salariales del anexo II del presente. La fecha de abono de la paga de beneficios del año 1978 se hará efectiva antes del 31 de octubre de 1979, y su cuantía se determinará sobre lo pactado en el Convenio de 1978.

Art. 26. *Complemento de puesto de trabajo.*

A) Horas extraordinarias.—El valor de la hora extraordinaria para el período de vigencia de este Convenio no sufrirá ningún tipo de incremento, teniendo el mismo precio que tenía el 31 de diciembre de 1977.

Dentro de los límites que señala la Ley, se estimará necesaria la prestación de horas extraordinarias en aquellos trabajos o momentos que a juicio de la Dirección de la Empresa lo considere necesario, estimándose para ello entre otras causas los casos de preparación o reparaciones urgentes para evitar daños y perjuicios inminentes, trabajos preparatorios para la puesta en marcha de elementos o unidades de trabajo, necesidad de terminación de operaciones, atención a clientes y otras de carácter análogo. En el supuesto de que hubieren de emplearse horas fuera de la jornada normal para la realización de los trabajos a que se refiere el párrafo anterior, tal hecho se comunicará a posteriori a los representantes de los trabajadores, salvo que pudiera hacerse con anterioridad.

B) Plus de nocturnidad.—Se establece como jornada nocturna el período de horas comprendido entre las veintitrés y las siete horas.

El plus se percibirá exclusivamente cuando el operario preste sus servicios en turno de noche. Su valor para el período de vigencia de este Convenio será de 175 pesetas noche, que comenzarán a devengarse a partir de la firma de este Convenio.

Art. 27. *Complementos por trabajos de turnos en domingos y festivos.*—Cuando por necesidad de la Empresa tuvieran que realizarse trabajos en los días a que este artículo se refiere, éstos se abonarán a los productores con arreglo a lo que se establece en la legislación vigente para tales conceptos.

A estos efectos se consideran festivos aquellos días incluidos como tales en el calendario laboral establecido por disposiciones oficiales.

Art. 28. *Gratificaciones de puesto de trabajo.*—La Empresa, además de las remuneraciones que corresponden a cada productor por su categoría laboral, podrá remunerar a éstos con un complemento de puesto de trabajo dependiente de la función que desempeñe dentro de la organización de la Empresa.

Tales gratificaciones solo podrán ser devengadas mientras el productor permanezca desarrollando las funciones que motivan dicha gratificación.

Art. 29. *Suplidos.*

A) Dietas.—Se percibirá en concepto de dietas la cantidad de 375 pesetas por media dieta y 1.000 pesetas diarias por dieta completa. Esta última se elevará a 1.200 pesetas diarias, siempre que se justifique haber pernoctado fuera mediante la factura correspondiente.

Cualquier cantidad que exceda de la establecida por este concepto será de cuenta exclusivamente del trabajador.

B) **Kilometraje.**—El personal que realice desplazamientos utilizando vehículo propio percibirá la cantidad de 6,50 pesetas por kilómetro recorrido, siempre y cuando dicho desplazamiento sea por motivos de trabajo.

En caso de incremento de precio de la gasolina durante el periodo de vigencia de este Convenio, se revisará esto suplido aplicando el porcentaje de incremento correspondiente a la mitad del importe actual.

Debido al carácter extrasalarial de los suplidos, éstos no tendrá efectos retroactivos y por tanto su entrada en vigor se entiende a todos los efectos a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

CAPITULO V

Mejoras sociales

Art. 30. **Dote por matrimonio.**—Los trabajadores que al contraer matrimonio deseen cesar en la Empresa, percibirán de ésta, en concepto de dote de matrimonio, una cantidad equivalente a tantas mensualidades de sueldo base, más antigüedad y Plus Convenio, como años de servicio hayan prestado en la misma, sin que la cantidad total pueda exceder del importe de seis mensualidades.

Art. 31. **Póliza de seguro de vida.**—La Empresa viene obligada a contraer póliza de seguro de vida colectivo, que cubra a todos los productores fijos en la Empresa, una vez superado el período de prueba.

El capital asegurado a cada trabajador será como mínimo el correspondiente al 50 por 100 de su salario real anual.

Art. 32. **Ayuda a subnormales.**—En el caso de padres con hijos subnormales, la Empresa abonará a los Centros especializados, en los que aquéllos se encuentren acogidos, el importe de media mensualidad del costo de tales Centros, con el tope máximo de 5.000 pesetas.

A estos efectos, será absolutamente indispensable que la subnormalidad haya sido reconocida por el Instituto Nacional de Previsión.

Art. 33. **Préstamos.**—La Empresa concederá préstamos a sus productores en cantidad de 50.000 pesetas por persona y año, como máximo, debiendo devolverse la cantidad percibida por este concepto en el plazo máximo de dos años, y sin que la misma devengue interés de ninguna clase.

A este fin, la Empresa constituirá un fondo por cantidad máxima de dos millones de pesetas, de la que irá deduciendo las cantidades ya concedidas para préstamos, o aumentando, en su caso, con las que se fueren devolviendo por los prestatarios. La designación de los beneficiarios del fondo correrá a cargo de los representantes de los trabajadores, a través del Organismo establecido por ellos a tal fin.

Una vez designado el beneficiario del préstamo, en la forma establecida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores cursarán las peticiones a la Dirección de la Empresa, a través del Departamento de Personal, con la antelación suficiente para que puedan ser previstas las cantidades dentro del programa de control y tesorería de la Empresa. El documento de préstamo será siempre formalizado por la Empresa.

Art. 34. **Premio de vinculación.**—Aquellos productores que lleven en la Empresa una antigüedad de veinticinco años, percibirán, una vez cumplidos los mismos, en concepto de premio de vinculación y constancia, la cantidad de 25.000 pesetas por una sola vez.

Art. 35. **Prendas de trabajo.**—La Empresa proveerá con carácter obligatorio a su personal de las siguientes prendas de trabajo:

Técnico, personal de Laboratorio y Administrativo: dos batas al año.

Almaceneros y Administrativos de Almacén: Una bata y un pantalón, que suministrará la Empresa con carácter uniforme al año.

Personal de Transporte: Dos uniformes y dos pares de botas o zapatos, adecuados a la función, por año.

Personal obrero y de Fabricación: Dos monos o buzos al año y dos pares de botas al año.

Todo el personal incluido en este artículo vendrá obligado a utilizar las respectivas prendas que para cada uno de ellos se determinan durante las horas de trabajo.

La conservación y limpieza de las prendas de trabajo corresponden a sus usuarios, aunque la propiedad de las mismas sea en todo momento de la Empresa, por cuyo motivo, para su reposición, ésta podrá exigir la entrega de la prenda anteriormente usada.

Las modificaciones en los tipos de prendas de trabajo que hubieren de llevarse a cabo por adaptación de las características de cada sección, se decidirán por la Empresa, una vez consultados sobre el particular los representantes de los trabajadores. Para ello se atenderá fundamentalmente a criterios de funcionalidad, economía y uniformidad.

Art. 36. **Indemnización complementaria por accidentes.**—En los casos de baja por accidente de trabajo del productor, y con la sola excepción del denominado accidente "in itinere", la Empresa complementará a su cargo la indemnización económica

que corresponda a los trabajadores afectados, a fin de cubrir la diferencia entre lo que se les otorga por imperativo legal y lo que venían disfrutando en el momento del accidente, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas ya concedidas o que en el futuro pudieran otorgarse. Este suplemento indemnizatorio será abonado durante los mismos plazos y en las mismas condiciones en que la Seguridad Social concede los suyos.

Art. 37. **Jubilación.**—Todo productor que se jubile al cumplir sesenta años de edad y treinta y cinco años de trabajo, el amparo de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del texto articulado de la Ley de Seguridad Social, tendrá derecho a que la Empresa le complete la pensión resultante hasta que alcance el cien por cien de la que le hubiere correspondido de tener sesenta y cinco años, no modificándose la cantidad que percibe con las mejoras de pensiones que se establezcan por la Seguridad Social.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo y horario

Art. 38. **Jornada de trabajo.**—Con carácter general, la jornada de trabajo efectivo será de cuarenta y cuatro horas.

Este cifra deberá incrementarse con el tiempo diario de recuperación acordado por los productores conforme a lo previsto en el artículo 42.

Se mantienen los diversos horarios de trabajo, esto es, jornada continuada, jornada partida, en un turno, dos turnos y tres turnos, según las necesidades de la Empresa y siempre en el marco de lo dispuesto en materia de horarios por la Autoridad Laboral.

Durante la vigencia de este Convenio se mantendrán en las mismas condiciones las jornadas inferiores a las cuarenta y cuatro horas para aquellos grupos que las tuvieren.

Cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada se establecerá un periodo de descanso de al menos quince minutos. Dicho periodo se retribuirá como de trabajo.

Art. 39. **Puntualidad.**—Para todos los supuestos establecidos en los artículos precedentes, y sin excepción alguna, se entienda por hora de entrada al trabajo la de estancia del trabajador en su puesto de trabajo, y en relación con tal horario se computarán los retrasos correspondientes.

El control de la puntualidad y entrada, así como el de salida, se efectuará por consiguiente en los respectivos puestos de trabajo.

Los retrasos en la entrada serán por consiguiente los de incorporación a la tarea productiva, y para la salida, en los casos de cambios de turnos, se atenderá a la sustitución del personal saliente por el entrante. Si el entrante no llegara a su hora, el saliente permanecerá obligatoriamente en su puesto de trabajo hasta quince minutos más, salvo que el Encargado le autorice a salir antes.

CAPITULO VII

Permisos, licencias y excedencias

Art. 40. **Vacaciones.**—Se establecen con carácter general para todo el personal, cualquiera que fuere su categoría, treinta días naturales de vacaciones al año.

El disfrute de estas vacaciones, sólo para este año 1979, se hará con arreglo al cuadro anexo III y a las condiciones estipuladas en el mismo.

Art. 41. Para el cómputo de días de vacaciones se seguirá el siguiente régimen:

A) Cuando se trate del disfrute del período continuado, a que se refiere el correspondiente cuadro de vacaciones, el día de comienzo de la vacación será el mismo día laborable en que dé principio su disfrute, y el de terminación, el anterior a la incorporación del trabajador.

B) El resto de días de vacaciones hasta completar los que en cada caso correspondan se considerarán días naturales, tal como se establece en la Ordenanza.

En consecuencia, sumados los días a que se refieren los dos párrafos anteriores, el total de vacaciones no excederá del número de treinta días naturales.

El cuadro de distribución y disfrute de vacaciones se establecerá por Centros de trabajo. Dada la fecha de la firma de este Convenio, se pacta que el cuadro de distribución de vacaciones para el año 1979 no necesitará el período de exposición de dos meses en los tabloneros de anuncios.

Art. 42. **Calendario laboral y recuperación.**—La Empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, a la vista del calendario laboral de fiestas editado por el Gobierno, confeccionará anualmente un calendario laboral de orden interno, en donde se reflejarán los días no laborables sean por disposición general o por mutuo convenio. De acuerdo con el mismo y al amparo de la normativa vigente, la Dirección establecerá los periodos de recuperación para todo el personal que a lo largo del año debe corresponderse con el número de horas a recuperar, quedando éstas señaladas a fin de año con el cumplimiento del referido calendario interno, y sin que por tal motivo pueda ninguna de las partes reclamarse vacación ni cantidad alguna.

Art. 43. El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir sus retribuciones como si estuviese trabajando por las causas que a continuación se detallan:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio. El aviso deberá hacerlo comb mínimo con quince días de antelación a la fecha en que aquél se celebre.

2. Dos días laborables por nacimiento de un hijo legalmente reconocido, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de enfermedad de la madre, acreditada con el correspondiente justificante médico.

3. Dos días laborables, ampliables por dos días más sin retribución si el trabajador lo solicitase, en caso de fallecimiento de padres de ambos cónyuges y de abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos del trabajador.

4. Dos días naturales en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres. Para intervención quirúrgica, un día natural. En todo caso la duración de este permiso no deberá exceder de dos días naturales. La gravedad deberá constar como tal en el correspondiente justificante.

5. Un día natural, que será precisamente el de celebración de la ceremonia, en caso de matrimonio de hijos o hermanos. El aviso en este caso deberá hacerse al menos con quince días de antelación.

Art. 44. En caso de faltar al trabajo como consecuencia de citaciones cursadas por Organismos oficiales, cuya asistencia sea obligatoria para el trabajador, éste podrá ausentarse del Centro de trabajo, previa exhibición a su inmediato superior de dicha citación. En caso de no recibir la convocatoria, deberá exhibir el justificante a posteriori.

El tiempo de falta al trabajo será el imprescindible para el cumplimiento de la diligencia de que se trate, incluido el correspondiente desplazamiento hasta el Centro oficial de quien dimane la citación.

El productor vendrá obligado a recabar del Organismo que le haya citado un justificante expresivo de la hora en que ha terminado de evacuar la diligencia que motivó la citación.

Art. 45. En caso de solicitud de permiso por motivos distintos de los especificados en los artículos anteriores, o previstos en la legislación vigente, los mismos, caso de serles concedidos, llevarán inherentes la falta de retribución del trabajador por todo el tiempo que dure la ausencia, si bien se concede a éste la posibilidad de recuperar el tiempo no trabajado.

Se consideran incluidas en este artículo todas las ausencias que aun contando con el permiso de la Empresa vayan encaminadas a defender asuntos particulares de cualquier índole del trabajador, y entre ellas especialmente aquellas que se causaren con motivo de cualquiera de los trámites y diligencias o actuaciones para la consecución del carné de conducir.

Art. 46. No se considera injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado.

Art. 47. A los trabajadores que dado su puesto de trabajo necesiten conducir (en especial Conductores y Vendedores), en caso de retirada de su carné de conducir, la Empresa no suspenderá la relación laboral, sino que le asegurará su permanencia en la misma, aunque pueden ser cambiados de puesto de trabajo. Su salario será el del puesto que desempeñe.

La anterior garantía no podrá sobrepasar los cuatro meses de duración a pesar de que el productor tenga retirado el carné por más tiempo. Durante la retirada del carné, en cuanto excediere de los cuatro meses, la relación laboral quedará en suspenso.

Art. 48. El trabajador con una antigüedad en la Empresa de, al menos, dos años, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de un año y máximo de cinco, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto. La petición de excedencia deberá ser solicitada por el trabajador con derecho a ella con una antelación mínima de un mes, si se trata de personal administrativo, técnico o cualificado. Las peticiones serán resueltas por la Dirección de la Empresa en el plazo máximo de quince días, contados desde su petición, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y las causas alegadas en la solicitud.

El reintegro deberá solicitarse con tres meses como mínimo de antelación a la fecha de terminación de la excedencia. Si así no se hiciera, el trabajador causará baja definitivamente en la Empresa.

En todo caso el reintegro estará condicionado a que haya vacantes en la categoría profesional del productor. Si no existiere vacante en dicha categoría y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza, con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría o solicitar prórroga de excedencia.

El párrafo anterior no será aplicable en los supuestos en que la excedencia se conceda para atender situaciones personales graves, que habrán de justificarse, y siempre que el productor no realice ningún tipo de trabajo por cuenta ajena o como autónomo. En tal caso la Empresa no vendrá obligada a convocar la plaza a concurso-oposición, pudiendo cubrirse con un productor contratado con carácter interino. En todo caso la duración de esta excedencia será de un año.

Art. 49. Se reconoce como órgano representativo y unitario de todos los trabajadores de cada Centro de trabajo a sus Delegados de personal o Comité de Empresa elegido en las elecciones sindicales que a tal efecto se lleven a cabo.

Art. 50. Cobro de cuotas sindicales.—Las cuotas sindicales serán descontadas en nómina a todo trabajador que lo autorice por escrito, salvo que lo revoque, y siempre que las mismas sean una cantidad fija por trabajador y central sindical.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que dispone la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas de 24 de julio de 1974, disposiciones complementarias y demás de general aplicación.

ANEXO I

Categorías profesionales

Personal técnico.

Técnicos titulados.—Son aquellos a quienes para el cumplimiento de su función se exige poseer título profesional expedido por Centro docente mantenido oficialmente por el Estado español, o por Centros reconocidos por el mismo, siempre y cuando realicen funciones propias de su carrera y sean retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesión afectada.

Director Técnico.—Corresponde al mismo la dirección de los servicios de toda la explotación o fábrica.

Técnico.—Es quien, en posesión de título académico superior, desempeña en la Empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación. Se incluirán en esta categoría a los Delegados Técnicos, que son los que, en posesión de titulación académica superior, realizan funciones de propaganda técnica, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la Empresa, en una zona geográfica limitada.

Perito o Ingeniero Técnico.—Es quien, en posesión de título académico secundario, realiza funciones para las que aquél lo faculta, a las órdenes inmediatas del Director, Subdirector, Técnico Jefe y Técnico.

Ayudante Técnico Sanitario.—Es quien, en posesión de título oficial correspondiente, presta de forma habitual los servicios de su profesión.

Grupo I. Técnicos no titulados.

Contramaestre.—Es quien, con conocimientos técnicos y capacidad acreditada, a las órdenes inmediatas del Técnico titulado, Jefe de Sección, si lo hubiere, tiene mando directo sobre mandos intermedios y personal manual de la misma, siendo su misión la vigilancia o inspección de las distintas fases de la fabricación, respondiendo de la disciplina del personal, de la distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, conservación de las instalaciones y proporciona datos sobre producción y rendimientos.

Encargado A.—Es el que, con mando directo sobre Encargados, Capataces y Oficiales, está a las órdenes inmediatas del Técnico, secundando a éste en el trabajo y servicios a él encomendados.

Encargado.—Es quien, con mando directo sobre Capataces y Oficiales, está a las órdenes inmediatas del Técnico o del Contramaestre, si lo hubiere, secundando a éste en el trabajo y servicios a él encomendados y sustituyéndolo en sus ausencias.

Capataz A.—Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los Capataces y de los Oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato, y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

Capataz.—Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los Oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato, y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

Auxiliar de Laboratorio.—Es quien realiza funciones carentes de responsabilidad técnica, como taladro de muestras y otras similares, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que pueden tener una rápida comprobación, y siempre bajo su vigilancia.

Aspirante de Laboratorio.—Es el menor de dieciocho años que trabaja en labores sencillas para capacitarse en técnicas de análisis de Laboratorio.

Grupo II. Administrativos.

Jefe de primera.—Es quien, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directa de una o más secciones, estando encargado de imprimíles unidad. Tendrán esta categoría los Inspectores Administrativos.

Jefe de segunda.—Es quien, provisto o no de poder, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a la sección o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir el trabajo entre el personal que de él dependa.

Oficial de primera.—Es quien, con un servicio determinado a su cargo, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes

trabajos: funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un jefe o desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; factura y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión estadística, transcripción de libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor, correspondencias, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidación y cálculo de la nómina de salarios, sueldos u operaciones análogas, Taquimecanógrafo en idioma extranjero.

Oficial de segunda.—Es quien, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, organiza archivos o ficheros, taquimecanógrafo en idioma nacional; asimismo realiza correspondencia sin iniciativa y otras funciones similares.

Auxiliar.—Es el empleado mayor de dieciocho años que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica dentro de la oficina a operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas. En esta categoría se integran las Telefonistas y Mecanógrafos de ambos sexos.

Aspirante.—Es quien, con edad comprendida entre los catorce y dieciocho años, trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de oficina administrativa.

Grupo III. Personal comercial.

Jefe de Ventas A.—Son aquellos que están responsabilizados de programar, organizar, ejecutar y controlar el plan de ventas en sentido general.

Jefe de Ventas B.—Son aquellos que, dependientes de los Jefes de Ventas A, están responsabilizados de efectuar y controlar el plan de ventas en un gran sector.

Jefe de Ventas C.—Son aquellos que, dependientes de los Jefes de Ventas A, están responsabilizados de ejecutar y controlar el plan de ventas en un sector más reducido.

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

Vendedor.—Es el empleado que, al servicio exclusivo de la Empresa, a cuya plantilla pertenece, ofrece las mercancías, toma nota de los pedidos, informa de los mismos, transmite los encargos que recibe, cobra aquellas facturas que se le indican, rindiendo cuenta de su gestión ante sus superiores y debiendo permanecer en las oficinas de la Empresa, realizando trabajos relacionados con las ventas, cuando las circunstancias así lo aconsejen.

Grupo IV. Personal subalterno.

Almacenero.—Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en el almacén, cumplimentando los procedimientos administrativos que conllevan dichas funciones.

Conserje.—Es quien, al frente de los Ordenanzas, Porteros, Botones o Recadistas y Empleados de limpieza, cuida de la distribución del trabajo del ornato y policía de las distintas dependencias.

Portero.—Es quien, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a las fábricas o locales industriales, realizando funciones de custodia y vigilancia.

Cobrador.—Es el mayor de edad que, con iniciativa y responsabilidad restringida, y por orden de la Empresa, realiza cobros, ingresos y pagos o transporta moneda, talones u otros documentos con contravalor monetario o auxilia a los Cajeros en operaciones elementales o puramente mecánicas.

Ordenanza.—Tendrá esta categoría el Subalterno cuya misión consista en hacer recados, copias a prensa de documentos, realizar encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus Jefes.

Botones o Recadero.—Son los mayores de catorce años y menores de dieciocho encargados de labores de reparto dentro o fuera del local a que están adscritos.

Empleadas de limpieza.—Son las que se ocupan del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de la Empresa.

Mozo de Almacén.—Es el mayor de dieciocho años que tiene a su cargo labores mecánicas en el Almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías, así como a la carga y descarga de vehículos de transporte.

Grupo V. Personal obrero.

Profesionales de oficios auxiliares.—Comprende esta categoría a los trabajadores que después de su aprendizaje realizan trabajos de un oficio auxiliar de la industria química. Estos profesionales de oficios auxiliares se definen como sigue:

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

Tendrán esta categoría los Conductores de camiones, tractores, coches de turismo o máquinas móviles que requieran o no hallarse en posesión del permiso de conducción, por lo que en esta categoría quedan incluidos los gruístas.

Oficial de segunda.—Integra esta categoría quien, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Oficial de tercera.—Es quien habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un Oficial de segunda.

Aprendiz.—Es aquel productor ligado a la Empresa por un contrato especial en virtud del cual ésta, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, se obliga a enseñar un oficio.

Profesionales de la industria.—Son los que, por un período de práctica y un alto grado de conocimiento y perfección, tienen a su cargo los aparatos, elementos mecánicos, transporte mecánico dentro del recinto de la factoría, maquinaria directamente productiva o auxiliar de la industria química, cuidando de su buena marcha, engrase y conservación.

Este subgrupo lo integran las siguientes categorías:

Profesional de primera.—Es quien, con un alto grado de perfección, ejecuta alguna de las tareas definidas anteriormente.

Profesional de segunda.—Integra esta categoría quien, sin llegar a la perfección exigida para los Profesionales de primera, ejecuta las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

Ayudante especialista.—Es quien ayuda a la realización de las tareas encomendadas a los Profesionales de primera y segunda, estando preparado para suplir a estos últimos en caso de ausencia.

Peón.—Es el mayor de dieciocho años, encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico.

Pinche.—Es el trabajador, hombre o mujer, mayor de catorce años y menor de dieciocho, que realiza funciones de características análogas a las que se fijan para los Peones, compatibles con las exigencias de su edad.

Profesionales de actividades complementarias:

Encargado.—Es quien, al frente de un grupo de Oficiales, vigila y cuida el trabajo, la asistencia y disciplina de los mismos.

Oficial de primera.—Quedarán incluidos dentro de esta categoría profesional aquellos productores que ocupen alguno de los puestos que, a título enunciativo, aunque no limitativo, se indican a continuación, siempre y cuando el ejercicio de su actividad laboral no les requiera esfuerzo físico continuado ni se les exijan las tareas conexas de entretenimiento y conservación de las máquinas a su cargo. Dichos puestos son los siguientes:

- Máquina ordenadora.
- Máquina taponadora.
- Máquina etiquetadora.
- Máquina encajonadora o empaquetadora.
- Máquina paletizadora.
- Máquina impresora serigráfica automática.
- Máquina extrusora.
- Máquina extrusora-copladora.
- Máquina granceadora.
- Máquina mezcladora.
- Máquina lavadora.
- Máquina llenadora.

Si en el desempeño de la actividad laboral se exigiese a los productores que ocupan los anteriormente indicados puestos de trabajo esfuerzo físico continuado a las tareas conexas de entretenimiento y conservación de las máquinas indicadas, el productor quedará asimilado, a los exclusivos efectos de clasificación profesional retributiva, a la categoría de Ayudante Especialista Profesional de la Industria.

Oficial de segunda.—Es quien, tras el aprendizaje correspondiente de dos años, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida al Oficial de primera. O bien que se dedique, con o sin máquina, a las operaciones que, entre otras, se citan:

- Repasar y controlar la producción.
- Servir la impresora serigráfica manual.
- Empaquetar y envasar la producción.
- Limpieza de Laboratorio.
- Alimentación manual de líneas (envasado, serigrafado, empaquetado, etc.) y, en general, otras operaciones elementales similares.

Aprendices.—Son aquellos productores ligados a la Empresa por un contrato especial en virtud del cual ésta, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, se obliga a enseñar un oficio.

ANEXO II

Categoría	Diario		Mensual		
	Sueldo base	Plus Convenio	Sueldo base	Plus Convenio	Total mes
	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas
Grupo I. Técnicos					
Director Técnico	—	—	27.655	19.576	47.231
Técnico	—	—	20.655	16.300	36.955
Perito	—	—	18.655	14.900	33.555
A. T. S.	—	—	15.005	5.570	20.575
Grupo II. Técnicos no titulados					
Contraestrate	—	—	19.165	14.100	33.265
Encargado A	—	—	19.165	13.488	32.653
Encargado B	—	—	19.165	12.841	32.006
Capataz A	—	—	19.165	12.841	32.006
Capataz	—	—	19.165	11.447	30.612
Auxiliar de Laboratorio	—	—	19.165	8.963	28.128
Aspirante de Laboratorio	—	—	13.015	10.452	23.467
Grupo III. Administrativos					
Jefe de primera	—	—	20.845	14.740	35.585
Jefe de segunda	—	—	20.845	11.571	32.416
Oficial de primera	—	—	18.295	12.629	30.924
Oficial de segunda	—	—	18.295	12.017	30.312
Auxiliar administrativo	—	—	17.305	10.290	27.595
Aspirante administrativo	—	—	13.015	10.452	23.467
Grupo IV. Comerciales					
Jefe de Ventas A	—	—	20.845	14.740	35.585
Jefe de Ventas B	—	—	20.845	11.571	32.416
Jefe de Ventas C	—	—	20.845	10.079	30.924
Promotor	—	—	18.295	12.017	30.312
Vendedor	—	—	18.295	7.828	26.123
Grupo V. Subalternos					
Almacenero	577	481	17.310	12.025	29.335
Portero	577	449	17.310	11.225	28.535
Conserje	577	481	17.310	12.025	29.335
Colector	577	412	17.310	10.300	27.610
Ordenanza	577	481	17.310	12.025	29.335
Botones	434	418	13.020	10.450	23.470
Limpiadora	587	359	17.610	8.975	26.585
Mozo de Almacén	587	359	17.610	8.975	26.585
Grupo VI. Personal obrero					
Oficios auxiliares:					
Oficial de primera POA	617	496	18.510	12.400	30.910
Oficial de segunda POA	602	489	18.060	12.225	30.285
Oficial de tercera POA	587	480	17.610	12.000	29.610
Aprendiz	434	418	13.020	10.450	23.470
Profesionales de la industria:					
Profesional de primera	602	472	18.060	11.800	29.860
Profesional de segunda	587	469	17.610	11.725	29.335
Ayudante Especialista	582	443	17.460	11.075	28.535
Peón	577	439	17.310	10.975	28.285
Pinche	434	418	13.020	10.450	23.470
Profesionales de actividades complementarias:					
Encargado PAC	617	402	18.510	10.050	28.560
Oficial de primera PAC	602	382	18.060	9.550	27.610
Oficial de segunda PAC	587	359	17.610	8.975	26.585
Aprendiz	434	418	13.020	10.450	23.470

ANEXO III

Cuadro de vacaciones

Personal Administrativo.—Veintidós días continuos, de junio a septiembre. Ocho días a convenir. Excepto los Centros de trabajo con un solo Administrativo, que serían quince días continuos, de junio a septiembre, y quince días a convenir.

Personal de Ventas, incluidos todos los Autoventas y los Administrativos-ventas, excepto los de Camas (Sevilla).—Quince días continuos, de junio a septiembre. Seis días continuos en Navidad. Nueve días a convenir.

Resto del personal (excepto Mantenimiento).—Dieciocho días continuos, de junio a septiembre. Seis días en Navidad. Seis días a convenir.

Los días continuados que se recogen en este cuadro se consideran mínimos, pudiendo estudiarse, en su caso, la posibilidad de ampliarlos.

Como condiciones para cumplir el cuadro anterior se establecen las que siguen:

— Flexibilidad para cambiar al personal de puesto de trabajo sin necesidad de los trámites legales.

— Mantenimiento del nivel de absentismo.

— A petición del trabajador se podrá cambiar el período continuado establecido para los meses de junio a septiembre.

— Todos los días que excedan de los que quedan a convenir se descontarán de los que se han de disfrutar en el período continuado de verano.