

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

CORRECCION de erratas del Decreto 2142/1967, de 19 de agosto, sobre ordenación en Departamentos de las Facultades de Ciencias Políticas, Económicas y Comerciales.

Padecidos errores en la inserción del citado Decreto, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 216, de fecha 9 de septiembre de 1967, páginas 12597 a 12599, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En el artículo 1.º, dos, segundo párrafo, dice: «Podrán inscribirse...», debe decir: «Podrán adscribirse...».

En el artículo 3.º, uno, a), cuarta línea, dice: «equiparadas», debe decir: «equiparables».

En el artículo 3.º, cuatro, c), segunda línea, dice: «Historias», debe decir: «Historia».

En el artículo 4.º, segundo párrafo, primera línea, dice: «...por cada...», debe decir: «...para cada...».

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la industria de Fósforos y Cerillas, acordado el 6 de julio de 1967.

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la industria de Fósforos y Cerillas y sus trabajadores, acordado el 6 de julio de 1967, y

Resultando que por la Secretaria General de la Organización Sindical se eleva a esta Dirección General de Ordenación del Trabajo el texto literal del referido Convenio, haciéndose constar de manera expresa que las normas del Convenio no tendrán repercusión alguna en los precios.

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales de 22 de julio de 1958 que desarrolla lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril del mismo año.

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la industria de Fósforos y Cerillas.

Segundo.—Disponer la publicación de esta Resolución y del texto del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 18 de septiembre de 1967.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL ENTRE LAS INDUSTRIAS DE FOSFOROS Y SUS TRABAJADORES

AMBITO

1. *Ambito territorial.*—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todas las provincias españolas, excepto las de Africa Occidental y Guinea Española.

2. *Ambito funcional.*—Quedan sometidas a las estipulaciones de este Convenio todas las Empresas dedicadas a la fabricación de cerillas y fósforos encuadradas o que puedan encuadrarse en el Subgrupo de Cerillas y Fósforos del Grupo Explosivos del Sindicato de Industrias Químicas.

3. *Ambito personal.*—El Convenio afectará a todo el personal empleado en centros de trabajo de Empresas incluídas en el ámbito funcional y situadas dentro del territorial, a excepción del comprendido en el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo y del personal directivo en general.

VIGENCIA

4. Las normas contenidas en el presente Convenio entrarán en vigor en todos sus efectos el día 1 de julio de 1967.

DURACIÓN

5. La duración del presente Convenio será de dos años, contados a partir del 1 de julio de 1967; entendiéndose anual y periódicamente prorrogado si en el plazo de tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de su terminación no se hubiera pedido en forma legal su revisión o rescisión.

REVISIÓN

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

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

8. En caso de solicitarse revisión, se acompañará índice de los puntos a revisar para que puedan iniciarse las conversaciones, previa la pertinente autorización.

Si las conversaciones o estudios se prorrogaran por plazo que excediera del de vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta el fin de la negociación.

COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, GARANTÍA

9. Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible, por cuya razón, y a los meros efectos de su aplicación práctica, deberán ser consideradas siempre globalmente y referidas a período anual.

10. Las condiciones pactadas en el presente Convenio son compensables en su totalidad con todas cuantas rigieren con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

11. Se respetarán las mejoras personales que con carácter global excedan de las pactadas en este Convenio, manteniéndose las mismas estrictamente «ad personam» y entendidas siempre como cantidades líquidas, pues tan sólo son situaciones económicas que se garantizan en este artículo.

12. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los aspectos retributivos de este Convenio únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superasen el nivel total del mismo.

COLABORACIÓN DEL PERSONAL

13. Los trabajadores se comprometen a colaborar firmemente con los sistemas de racionalización establecidos o por establecer por las Empresas.

La oposición al sistema de racionalización será considerada como falta de carácter leve, grave o muy grave, según el grado de oposición.

PLANTILLAS

14. Con independencia del censo de personal, escalafón y demás documentos referentes al número y situación de los trabajadores de las Empresas, éstas confeccionarán cada año y por centros de trabajo una «plantilla técnica» comprensiva de las necesidades reales de personal, según la situación, instalación, maquinaria, métodos y producción.

Esta plantilla técnica estará dividida en los capítulos requeridos para darle mayor claridad: Personal técnico, administrativo, especialistas y peones varones, especialistas y operarias hembras, profesionales o de oficio, etc.

15. Con el personal que exceda de la plantilla técnica se confeccionará un «censo de excedentes de plantilla», dividido en los mismos capítulos que aquella, y cuyo censo podrá irse amortizando a medida que vayan produciéndose vacantes.

Se relacionarán los productores en cada capítulo, según la lista de prioridad a que se refiere el artículo 17, comenzando por el final.

16. Los productores incluidos en el censo de excedentes de plantilla podrán solicitar su baja con la indemnización de un mes de sus devengos (excluido siempre el plus familiar) por cada año de servicio, aparte de la que les corresponda por el Seguro de Desempleo, a cuyo fin se iniciará el oportuno expediente.

Para el cálculo de la indemnización se tendrá en cuenta el promedio de las percepciones de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores.

Para el caso de que, en los supuestos de existencia de cupos de excedentes de plantilla, no hubiera solicitudes voluntarias de baja, las Empresas se reservan la facultad de recurrir a las disposiciones legales en vigor dictadas al efecto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo se entiende con carácter excluyente del beneficio que se concede en el artículo 45 del presente Convenio sobre complemento de jubilación.

17. La lista de prioridad, comprensiva de los mismos capítulos que la plantilla técnica, se preparará en cada centro de producción, por su Director, en diciembre de cada año y dará cuenta de ella al Jurado en la primera reunión del año siguiente.

Para ello se confeccionarán tres relaciones: Una por antigüedad; una por eficacia, estimada por la Dirección de la Fábrica, y otra también por eficacia, estimada por el Jurado de Empresa. A cada una de estas relaciones se le afectará el coeficiente 1/3 para formar la lista de prioridad a que se refiere el párrafo anterior.

Caso de que el Jurado no redactara su relación, se afectará el coeficiente 2/3 a la confeccionada por la Dirección.

Esta lista comprenderá a todos los obreros de la Fábrica, con exclusión de los que ostenten las categorías de Subencargado, Maestro o Superior.

La plantilla técnica y lista de prioridad se expondrán en el tablón de anuncios de los respectivos centros de trabajo, para conocimiento de los interesados.

18. Cuando el número de productores masculinos o femeninos que aleguen capacidad de trabajo disminuida (según dictamen facultativo del Servicio Médico de Empresa) sea superior al 5 por 100 del total del capítulo correspondiente de la plantilla técnica, los productores afectados podrán elegir:

a) Pasar a una sección de «capacidad disminuida», en la que las Empresas les proporcionarán trabajos adecuados a sus condiciones físicas, siendo su retribución la equivalente al 80 por 100 de la correspondiente a su categoría profesional, según el artículo 27.

b) Pedir la baja, con una indemnización igual a un mes de sus devengos (sin el plus familiar) por cada año de servicio.

No obstante lo que se dispone en los dos apartados anteriores, las Empresas se reservan en todo caso la facultad de recurrir a los trámites previstos en las disposiciones legales dictadas al efecto.

CONTRATOS ESPECIALES Y TRASLADOS

19. En el caso de contrato por temporada, trabajo determinado, eventual o interino, se producirá el cese del personal afectado como consecuencia directa e inmediata del cumplimiento del plazo, de la finalización del trabajo o de las restantes causas concretas determinantes de la formalización del respectivo contrato.

20. Pasará a formar parte de la plantilla de personal fijo todo trabajador contratado eventualmente o por temporada que trabaje en la Empresa siete meses seguidos o diez alternos dentro de un año natural en trabajo efectivo, salvo pacto en contrario.

21. Si la Empresa estimara necesario para el servicio cambiar de puesto de trabajo dentro del mismo centro a uno o varios productores, se conviene en que para estos traslados se seguirá el orden de la lista de prioridad a que se refiere el artículo 17, comenzando por el número uno en cada capítulo, si se trata de traslado voluntario y, por el último, cuando sea forzoso.

En los supuestos de traslado voluntario, si transcurrido un período de tiempo prudencial, a juicio de la Dirección, el productor trasladado no se adaptase al nuevo puesto, podrá ser

sustituido por el que inmediatamente le sigue en la lista correspondiente, si así conviniere a éste.

22. Al trasladarse un operario de puesto de trabajo conservará la categoría y salario mínimo que tenía en el anterior, siempre que sean superiores a los correspondientes al nuevo; pero percibirá el incentivo señalado para éste. Esta norma se aplica también a los que trabajen a destajo.

ASCENSOS

23. Para promoción del personal será supuesto indispensable la existencia de puesto de trabajo vacante.

24. Los ascensos del personal se harán teniendo en cuenta la capacidad del trabajador y solamente en igualdad de condiciones se dará preferencia a la mayor antigüedad en el Escalafón.

25. Las Empresas publicarán la plantilla teórica de personal administrativo de cada centro de trabajo, comprensiva de las categorías de Auxiliar a Jefe de Negociado, ambas inclusive, cubriendo las vacantes que se produzcan, en el plazo de un año las de Jefe de Negociado y de seis meses las de Oficiales de primera y segunda, por el sistema siguiente:

Las plazas de Oficial administrativo de segunda se cubrirán por los Auxiliares que hayan cumplido el tiempo indicado en el artículo 26. Si se producen vacantes que no queden cubiertas por este sistema, se convocará concurso-oposición de acuerdo con las siguientes normas:

Al administrativo concursante de mayor antigüedad se le reconocerá una valoración de cinco puntos, siendo proporcional la de los demás opositores en función de sus años de servicio. Las pruebas de aptitud se valorarán de 0 a 10 puntos.

Caso de que ninguno de los concursantes alcance una puntuación total de 10, las Empresas se reservan la facultad de cubrir la plaza por libre designación, bien entre su propio personal o personal ajeno.

Las plazas de Oficial administrativo de primera se cubrirán por concurso-oposición, ajustándose a las normas citadas en los dos párrafos anteriores.

Las plazas de Jefe de Sección o primera y de Negociado o de segunda, así como la de Cajero, serán en todo caso libremente cubiertas por las Empresas, dando preferencia al personal de las mismas.

26. No obstante lo dispuesto en los artículos 23 y 24, el personal de determinadas categorías profesionales pasará a ostentar una categoría inmediata superior a la suya, por el simple transcurso de los años que a continuación se indican, considerándose éstos de servicio ininterrumpido en la Empresa:

a) Cinco años para pasar de Peón a Ayudante de especialista y Auxiliares administrativos a Oficiales de segunda en el caso de que aquéllos estén en posesión del título de Bachiller Superior o estudios oficialmente equiparados.

b) Diez años para pasar de Ayudante de especialista a Especialista; Oficiales terceros de oficio a Oficiales segundo, Calcadores a Delineantes y Auxiliares administrativos a Oficiales de segunda. En relación con los Auxiliares administrativos no será computado el período de aspirantado.

Este personal continuará no obstante desempeñando las funciones correspondientes de su categoría anterior mientras no se produzca en la plantilla real una vacante de la nueva categoría adquirida de este modo automático.

CONDICIONES ECONÓMICAS

27. Las remuneraciones que percibirán los trabajadores por el rendimiento normal que efectúen en ocho horas de trabajo diarias serán las que figuran en el cuadro anexo a este Convenio, aplicando la columna A al período de tiempo comprendido entre el 1 de julio de 1967 y 30 de junio de 1968, y la columna B a partir de 1 de julio de 1968.

Estas remuneraciones constituirán los salarios mínimos de cada categoría profesional.

28. Se suprime la modalidad de trabajo a destajo, si bien podrá conservarse para el plantado (corte) de la veilla en cuadros en las fábricas que lo tengan establecido.

29. El salario de los domingos y fiestas no recuperables es-

tará constituido por el salario mínimo correspondiente, incrementado, en su caso, con la antigüedad que proceda.

30. Los aumentos periódicos por años de servicios consistirán en dos trienios del 5 por 100 y cuatro quinquenios del 10 por 100, calculados sobre los salarios mínimos establecidos en este Convenio, y empezarán a contarse a partir del primer día del semestre natural siguiente a aquel en que se produzca el vencimiento.

A los efectos de antigüedad, se tendrá en cuenta el tiempo servido en la Empresa, excepción hecha del período de permanencia en las situaciones de Pinche, Aprendiz, Aspirante y Botones, computándose a partir de la fecha de entrada en vigor de la Reglamentación de Trabajo aplicable en cada caso.

31. Las gratificaciones de 18 de julio y Navidad, de treinta días cada una, se calcularán a base del salario y sueldo mínimo establecido en este Convenio, más la antigüedad correspondiente.

32. Independientemente de las dos gratificaciones del artículo 31, se establece una única gratificación anual de treinta días a pagar en la primera quincena de octubre, calculada sobre las mismas bases que las anteriores.

El importe de esta gratificación estará exento, en todo caso, de cotización a la Seguridad Social.

33. El productor que ingresase o cesase en la Empresa durante el transcurso del año percibirá el importe de las gratificaciones extraordinarias tanto el 18 de julio y Navidad como la del artículo 32, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

34. Las Empresas establecen incentivos para estimular los aumentos de rendimiento en sus centros de producción.

Para ello se formará mensualmente en cada Fábrica dos «fondos de mejora extrasalarial», uno para los obreros y otro para los empleados administrativos de las mismas.

Estos fondos se distribuirán cada mes entre el personal correspondiente, en proporción a la valoración de su puesto de trabajo y al número de horas normales trabajadas por cada uno.

Dichos incentivos no cotizarán a la Seguridad Social.

35. El fondo de mejora extrasalarial para el personal obrero se formará a base de las siguientes cantidades:

Período 1 de julio de 1967-30 de junio de 1968:

Pesetas 14,60 por cada millar de cajitas de 40 luces de fósforos de papel.

Pesetas 16,10 por cada millar de cajitas de 40 luces de fósforos de madera.

Pesetas 7,30 por cada millar de grupos de 20 fósforos en cartitas.

A partir de 1 de julio de 1968:

Pesetas 15,35, 16,90 y 7,70, respectivamente.

En ambos casos, para labores especiales se determinará la cuota equivalente.

Este fondo de mejora extrasalarial vendrá afectado por los coeficientes de la calidad de presentación y desperdicios en la misma proporción en que lo está actualmente.

36. El fondo de mejora extrasalarial para el personal administrativo de las Fábricas se formará en cada una de ellas a base de las siguientes cantidades:

Período 1 de julio de 1967-30 de junio de 1968:

Pesetas 0,82 por cada millar de cajitas de 40 luces de papel o madera.

Pesetas 1,17 por cada millar de grupos de 20 fósforos en cartitas.

A partir de 1 de julio de 1968:

Pesetas 0,86 y 1,23, respectivamente.

En ambos casos, para labores especiales se determinarán las cuotas equivalentes.

Este fondo de mejora vendrá también afectado, en la proporción indicada en el artículo anterior, por los coeficientes de calidad de presentación y desperdicios.

El fondo de mejora extrasalarial para el personal administrativo de las Centrales se calculará aplicando el coeficiente de 1 para el primer período indicado y 1,05 para el segundo, por cada millar de grupos de 40 luces producidos en el mes.

37. Con independencia del fondo de mejora extrasalarial indicado en el artículo precedente, a todo el personal técnico y administrativo se le completarán sus devengos en forma tal que

en el primer año de vigencia de este Convenio perciban un aumento, respecto a lo cobrado en los últimos doce meses, calculado por aplicación de la siguiente fórmula regresiva:

$$A = 17 \left(1 - 0,07 \frac{S - 150}{100} \right)$$

en la que A es el aumento expresado en tanto por ciento y S las percepciones de los doce últimos meses en miles de pesetas.

A partir de 1 de julio de 1968 las percepciones anuales se calcularán multiplicando las de los doce meses inmediatamente anteriores por el coeficiente 1,05.

Los aumentos pactados en el presente Convenio no serán compensados ni absorbidos por los que voluntariamente tuvieran ya establecidos las Empresas afectadas por el mismo.

38. En el caso de falta de aptitud, atención, interés, espíritu de equipo, puntualidad o cualquiera otra circunstancia análoga determinante de un rendimiento inferior al debido o de un evidente perjuicio en la calidad de la producción, las Empresas estarán facultadas para reducir e incluso suprimir el incentivo, con carácter individual y temporal, habida cuenta del daño colectivo que tales conductas suponen; ello sin perjuicio de las demás medidas que en cada caso concreto puedan ser aplicadas de acuerdo con la normativa legal en vigor.

39. La fórmula para establecer el fondo de mejora que aplique cada Empresa será uniforme para sus distintos centros de trabajo.

40. El plus de trabajos molestos, actualmente existente, se limita a los operarios de las secciones de Cerillería, Masas de ignición, Encabezado, Molturación de vidrio, Fabricación de papel de lija y aquellas equiparables, a juicio de la Dirección, fijándose en cinco pesetas por día de trabajo efectivo.

41. La participación en beneficios del personal comprendido en la plantilla consistirá en el 10 por 1.000 del valor de facturación (sin incluir impuestos, comisión de ventas ni gastos de distribución) de los suministros efectuados y se distribuirán en la primera quincena de marzo de cada año, proporcionalmente al tiempo trabajado y al salario mínimo, incrementado con los aumentos periódicos por años de servicio.

Con carácter excepcional, se autoriza a establecer otra modalidad de reparto de la participación en beneficios a aquellas Empresas que les interese, sustituyendo el módulo facturación por el de fabricación, siempre y cuando se garantice a los perceptores de dicho módulo una cantidad igual o mayor que la que resultaría por aplicación del párrafo primero de este artículo.

42. El fondo del plus familiar se registrará por las disposiciones legales vigentes.

43. En el supuesto de que durante la vigencia de este Convenio cayesen nuevos o mayores gravámenes sobre las bases de cotización, podrán absorber las Empresas los incrementos correspondientes.

44. Las Empresas organizarán la liquidación de los salarios devengados por sus trabajadores de manera que el pago de éstos se verifique por meses vencidos y dentro de los primeros días del mes siguiente.

Las Empresas entregarán semanalmente al personal obrero una cantidad a cuenta de sus devengos.

El pago de las fiestas no recuperables se efectuará cada mes y en proporción al tiempo total trabajado durante el mismo.

45. Las Empresas podrán jubilar a cualquiera de sus productores, tanto técnicos como administrativos y obreros, cuando hayan cumplido sesenta años, las mujeres, y sesenta y cinco los hombres, completándoles la pensión de jubilación que les corresponda cobrar del Montepío hasta alcanzar el importe de los devengos efectivos que vinieran percibiendo en la fecha de su jubilación (con excepción del plus familiar y de los incentivos; los que disfrutaren de ellos) y sin que en ningún caso puedan rebasar entre la jubilación y el complemento de la Empresa la cifra tope de 10.000 pesetas mensuales.

Las Empresas que no la tengan ya establecida deberán, en la medida que lo permitan sus posibilidades, arbitrar una fórmula que facilite la jubilación de sus trabajadores mediante condiciones análogas a las que ya disfruta el personal de «Fosforera Española, S. A.», y «Fosforera Canariense, S. A.».

Se crea un fondo, que se formará con la aportación de las Empresas, consistente en 50 céntimos por millar de cajitas producidas, y con el cual se atenderá a casos especiales que se recogerán en un Reglamento confeccionado de acuerdo con los Jurados de Empresa o Enlaces sindicales de los distintos centros de trabajo. Este beneficio se hace extensivo al personal de las Oficinas Centrales.

46. Las horas extraordinarias serán liquidadas al personal de acuerdo con las disposiciones vigentes que regulan esta materia.

JORNADA, FIESTAS Y VACACIONES

47. La jornada de trabajo en las Fábricas será equivalente a ocho horas efectivas por día laborable (o cuarenta y ocho horas semanales), salvo las excepciones legales establecidas y la menor jornada, hoy ya existente, para el personal administrativo.

En las Oficinas Centrales regirán los mismos horarios que hasta el momento actual, pero a petición de la representación del personal, petición que habrá de hacerse a la Dirección con una anticipación mínima de un mes y medio (excluido el de vacaciones) podrá establecerse la jornada de nueve de la mañana a cinco y media de la tarde, con una interrupción de cuarenta y cinco minutos, de lunes a viernes, ambos inclusive, en el periodo de 15 de septiembre a 15 de junio. Para completar el mismo número de horas que se trabajan actualmente en todo el año, la jornada intensiva de verano sería de ocho de la mañana a tres de la tarde, con quince minutos de interrupción, también de lunes a viernes, ambos inclusive.

48. En las fábricas que han venido aplicando en años precedentes la jornada intensiva de verano, seguirá ésta realizándose durante el periodo de vigencia del presente Convenio, con sujeción a los mismos módulos de duración y tiempo que hasta la fecha han venido rigiendo. Ello, no obstante, si disposiciones de la autoridad correspondiente señalasen horarios de realización de trabajos que no fueran compatibles con aquella jornada, las Empresas podrán dejar sin efecto la prestación de trabajo en jornada intensiva de verano.

49. Se entenderá por horas en que debe empezar o terminar la labor de cada obrero o empleado, aquéllas que oficialmente correspondan al principio o fin de su jornada, es decir, que el personal deberá permanecer íntegramente la jornada oficial en su puesto de trabajo, realizando su labor.

50. La forma de realizar la recuperación de fiestas será facultativa de las Empresas, que podrán aceptar cualquiera de las previstas por la Ley o de las establecidas en la práctica por costumbre o autorización administrativa, de acuerdo con el Jurado de Empresa o Enlace Sindical del Centro de Trabajo correspondiente.

51. El periodo de vacaciones del personal obrero se establece en veintidós días laborables. Todo el que con carácter general venga trabajando a prima o incentivo, percibirá durante dichos días el promedio obtenido en el trimestre marzo-mayo, computándose solamente lo recibido por jornada normal, sin incluir posibles horas extraordinarias.

Para el personal Técnico y Administrativo serán de veintitrés días naturales el primer año, aumentándose un día más por año, hasta alcanzar un máximo de treinta días naturales.

PREMIOS

52. Con el fin de estimular en los trabajadores su afán de superación, así como el estar en posesión de cualidades sobresalientes, las Empresas establecerán los correspondientes premios, cuya concesión tendrá siempre a todos los efectos el carácter de graciable.

53. Podrán ser objeto de premio los trabajadores en quienes concurren algunas de las circunstancias siguientes:

- a) Haber evitado un accidente o contribuir a reducir sus proporciones, con riesgo de su vida o enfermedad física.
- b) Haber puesto de manifiesto una voluntad extraordinaria muy por encima de la simple superación en el cumplimiento del deber en defensa de los bienes o intereses de las Empresas, o para paliar anomalías en el servicio.
- c) El llevar a cabo el trabajo con total entrega de facultades, llegando a subordinar al mismo su propia comodidad e interés particular, sin que nadie le obligue a ello, ni por tal razón exista contraprestación alguna.
- d) Haber demostrado un ejemplar espíritu de equipo o compañerismo para mejorar los rendimientos y la calidad de la producción.
- e) Haber propuesto a las Empresas con aceptación por parte de éstas ideas o proyectos tendentes a mejorar la organización, rendimiento o calidad del trabajo.
- f) Conducta ejemplar de abnegación y lealtad en el servicio.
- g) Cualquiera otras análogas a las anteriores a juicio de las Empresas.

54. Los premios podrán consistir en:

- a) Felicitación pública.
- b) Recompensas en metálico.
- c) Bolsas de viaje.
- d) Becas de estudio para el galardonado o sus hijos.

55. Tanto el reconocimiento de los méritos como la concesión de las recompensas, será potestad privativa de las respectivas Empresas. No obstante, los Jurados de Empresa o Enlaces Sindicales, en su caso, podrán dirigirse a aquéllas en exposición razonada de la conducta observada por los trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones enumeradas en el artículo 53, sin que esta propuesta tenga efecto vinculante alguno.

GARANTÍAS A LOS CARGOS SINDICALES Y PÚBLICOS DE CARÁCTER REPRESENTATIVO

56. Las Empresas se obligan de modo expreso a conceder toda clase de facilidades a aquellos de sus empleados o trabajadores, que sean elegidos para desempeñar cargos o funciones sindicales.

Los empleados o trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones a que se refiere el párrafo anterior, vendrán obligados a comunicar a sus correspondientes Jefes las posibles ausencias derivadas de su cargo, tan pronto como las conozcan, sin perjuicio de que las justifiquen oportunamente.

Durante sus ausencias, los empleados y trabajadores a que se refiere el presente artículo, percibirán íntegramente los amolumentos de todo orden que les hubiesen correspondido de haber estado presentes en las Empresas y asistido, por tanto, a su trabajo, estando estas percepciones condicionadas en todo caso a la justificación a que alude el párrafo anterior.

MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

57. *Subsidio de matrimonio.*—El personal, tanto masculino como femenino, que al contraer matrimonio estuviera en activo, recibirá con este motivo su subsidio de 2.000 pesetas.

58. *Subsidio de natalidad.*—Se establece un subsidio de 1.000 pesetas con ocasión del nacimiento de cada hijo de los trabajadores o empleados que permanezcan en activo.

59. *Auxilio de defunción.*—Se fija su cuantía en 5.000 pesetas para el caso de fallecimiento del trabajador o empleado, y de 2.000 pesetas, en los supuestos del fallecimiento del cónyuge e hijos.

ACONTECIMIENTOS FAMILIARES

60. En los supuestos de alumbramiento de la esposa, defunción o enfermedad grave de cónyuge, padres, hijos, padres políticos, hermanos y hermanos políticos del empleado o trabajador, se concederán dos días de permiso retribuido. Este plazo habida cuenta de las circunstancias que concurren en cada caso concreto, podrá ser discrecionalmente ampliado a criterio del respectivo Jefe del Centro de Trabajo.

La retribución en estos casos estará formada por el jornal efectivamente devengado por el trabajador, incluidos todos los conceptos.

PRENDAS DE TRABAJO

61. A todo el personal obrero comprendido en este Convenio se le entregarán dos prendas de trabajo al año.

VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

62. En el supuesto de que la Dirección General de Ordenación de Trabajo en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara cualquiera de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo de reconsiderar su contenido.

63. En cuanto a interpretación, aplicación, incumplimiento y demás cuestiones que puedan surgir de este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley del Convenio Colectivo Sindical, Reglamento para su aplicación y disposiciones complementarias.

CLÁUSULA ESPECIAL

Las Comisiones que han intervenido en la suscripción del presente Convenio declaran que aun cuando las cláusulas del mismo significan un importante aumento en los costes de producción, ello no afectará a una elevación de precios.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Premio a la antigüedad.—Con independencia de los trienios y quinquenios a que se refiere el artículo 30, se mantendrán los premios establecidos en la segunda disposición transitoria de la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria de Fósforos de 1947, a aquellos productores que los disfrutaban en la actualidad.

CLÁUSULA ADICIONAL

El presente Convenio deroga a los anteriores.

CUADRO DE RETRIBUCIONES

Categorías	Salario mínimo		Categorías	Salario mínimo	
	A	B		A	B
	De 1-7-67 a 30-6-68	A partir de 1-7-68		De 1-7-67 a 30-6-68	A partir de 1-7-68
	Mensual			Mensual	
Técnicos			Botones o Recaderos		
Ingeniero	10.400	11.000	De 16 a 18 años	2.400	2.550
Licenciado	9.300	9.750	De 14 a 16 años	1.550	1.650
Perito Industrial o Ayudante Técnico titulado	8.200	8.600			
				Diario	
Técnicos auxiliares			Personal de fabricación		
Delineante Proyectista	7.000	7.350	Encargado general	191	201
Delineante	5.800	6.100	Contraamaestre	171	179
Calcedor	4.600	4.850	Encargado	137	144
			Subencargado	122	128
Administrativos			Especialista	107	112
Jefe de Sección o de primera	7.950	8.350	Ayudante de Especialista	98	103
Jefe de Negociado o de segunda	7.000	7.350	Peón	91	96
Oficial de primera	6.250	6.550	Pinche de 16 a 18 años	73	76
Oficial de segunda	5.400	5.700	Pinche de 14 a 16 años	46	48
Auxiliar	4.400	4.650			
Aspirante de 16 a 18 años	2.950	3.100	Personal de oficios clásicos		
Aspirante de 14 a 16 años	2.000	2.100	Jefe de Taller	197	206
			Maestro de Taller de primera	182	191
Subalternos			Maestro de Taller de segunda	171	179
Conserje	4.150	4.350	Oficial de primera	137	144
Ordenanza	3.750	3.950	Oficial de segunda	122	128
Guarda jurado	3.210	3.360	Oficial de tercera	107	112
Vigilante	3.100	3.250	Aprendiz de cuarto año	80	84
			Aprendiz de tercer año	73	76
			Aprendiz de segundo año	46	48
			Aprendiz de primer año	38	40

El presente cuadro de retribuciones está basado en la clasificación establecida por la Reglamentación aprobada el 3 de junio de 1948 para la «Compañía Arrendataria de Fósforos, S. A.».

II. Autoridades y Personal

NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

ORDEN de 12 de septiembre de 1967 por la que se nombran funcionarios del Cuerpo General Administrativo a funcionarios integrados en el Cuerpo General Auxiliar, procedentes del extinguido Cuerpo de Auxiliares de los Servicios Hidráulicos (Personal Administrativo).

Ilmo. Sr.: Habiéndose estimado por Resolución de esta Presidencia del Gobierno de 8 de agosto del presente año el recurso de reposición interpuesto por funcionarios del Cuerpo General Auxiliar de la Administración Civil del Estado, procedentes del extinguido Cuerpo de Auxiliares de los Servicios Hidráulicos (Personal Administrativo), declarándose el derecho de los recurrentes a integrarse en el Cuerpo General Administrativo, a tenor de lo dispuesto en la regla segunda, c), de la disposición transitoria segunda, dos, de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 7 de febrero de 1964, en relación con el Decreto 3892/1965, de 23 de diciembre,

Esta Presidencia del Gobierno ha tenido a bien disponer el nombramiento de funcionarios del Cuerpo General Administrativo de la Administración Civil del Estado, con la antigüedad que tenían en el Cuerpo de Auxiliares de los Servicios Hidráulicos

(Personal Administrativo) y efectos económicos de 1 de octubre de 1965, de los funcionarios que a continuación se expresan:

A02PG007606	Artigas Pérez, Mariano	17	oct	98
A02PG007607	Mozo Gallego, Juan	21	feb	01
A02PG007608	Matías García-Mateo, José	30	mar	02
A02PG007609	Bernal Fernández, José	1	ene	03
A02PG007610	González González, Eloísa	13	oct	03
A02PG007611	Etayo Bondía, Fernando	19	feb	04
A02PG007612	Trives de Val, María Jesús	29	jul	04
A02PG007613	Nieto Martín, Marciana	18	nov	04
A02PG007614	Mateos Mateos, Manuel	12	feb	05
A02PG007615	Cabellud Castán, Constantino	14	feb	05
A02PG007616	Camps Coronas, Pilar	5	oct	05
A02PG007617	Rojas Bray, María del Carmen	23	oct	05
A02PG007618	Maurel Puyol, Joaquín	30	mar	06
A02PG007619	Isac Navas, Jesús	17	abr	06
A02PG007620	Lavilla Ciria, Mariano	5	may	06
A02PG007621	Luna Herrero, Amparo	20	ene	07
A02PG007622	Santallestra Durbán, Josefa	7	dic	07
A02PG007623	García Sacristán, Jesús	10	dic	07
A02PG007624	Simón Fernández, Juan	8	mar	08
A02PG007625	Bustamante Lanchrés, José L.	12	may	08
A02PG007626	Ruiz Mauriño, Milagros	22	ene	09
A02PG007627	Capilla Sánchez, José Luis	20	jun	09
A02PG007628	Capdevilla Ortega, Javier	4	jul	09