

ORDEN de 23 de noviembre de 1970 por la que se incorporan al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar los Médicos que forman parte de los Grupos de Asistencia.

Ilustrísimos señores:

El Reglamento General de la Ley 116/1969, de 30 de diciembre, sobre Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, aprobado por Decreto 1867/1970, de 9 de julio, al determinar en el artículo 2.º su campo de aplicación, no incluyó en él a los Médicos que forman parte de los Grupos de Asistencia a que se refiere el artículo 46 del texto articulado de la Ley de Ordenación de la Emigración, de 3 de mayo de 1962.

Sin embargo, teniendo en cuenta que la actividad séptima de las enumeradas en el apartado a) del precepto citado se refiere a la de Servicio auxiliar sanitario y de fonda y cocina, prestado a los emigrantes españoles a bordo de las embarcaciones que los transportan, y que los principios inspiradores de la delimitación del colectivo protegido se concretan en el hecho de trabajar en actividades vinculadas a la mar, se considera procedente acceder a las recientes peticiones formuladas respecto a la inclusión de los Médicos aludidos en el campo de aplicación de este Régimen Especial, al amparo de lo previsto en el último párrafo del citado apartado a).

En su virtud, este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de la Seguridad Social y previo informe de la Organización Sindical, ha tenido a bien disponer:

Artículo único.

1. De conformidad con lo previsto en el último párrafo del apartado a) del número 1 del artículo 2.º del Reglamento General de la Ley 116/1969, de 30 de diciembre, sobre Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, aprobado por Decreto 1867/1970, de 9 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 11), se declara incluida en el campo de aplicación de dicho Régimen la actividad desempeñada por los Médicos que forman parte de los Grupos de Asistencia a que se refiere el artículo 46 del texto articulado de la Ley de Ordenación de la Emigración, de 3 de mayo de 1962 («Boletín Oficial del Estado» del 15).

2. Se faculta a la Dirección General de la Seguridad Social para resolver las cuestiones que pudiera plantear la aplicación de lo dispuesto en la presente Orden, que entrará en vigor el día primero del mes siguiente a aquel en que tenga lugar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo digo a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 23 de noviembre de 1970.

DE LA FUENTE

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de la Seguridad Social de este Ministerio.

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para las industrias transformadoras de plásticos y sus trabajadores.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para las industrias transformadoras de plásticos y sus trabajadores, y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, en escrito de fecha 8 de octubre de 1970 remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio con el texto del mismo, que fué suscrito por las partes el 15 de septiembre de 1970, en unión de los informes y documentación reglamentaria, con la finalidad de que se le diese el curso ante la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Resultando que el Convenio, que tiene duración de dos años, ha sido informado por la Subcomisión de Salarios, y le ha dado su conformidad el Consejo de Ministros en la reunión celebrada el día 6 de noviembre en curso;

Resultando que en cláusula especial del Convenio se contiene declaración de no repercusión en precios.

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver, de conformidad con el artículo 13 de la Ley de

24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento para su aplicación de 22 de julio del mismo año;

Considerando que el Consejo de Ministros, a la vista del Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para las industrias transformadoras de plásticos y del informe de la Subcomisión de Salarios, adoptó acuerdo favorable en su reunión celebrada el día 6 de noviembre en curso;

Considerando que en la tramitación y redacción del Convenio se han cumplido los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia previstas en el artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales de 22 de julio de 1958, y dado que en cuanto a su contenido económico ha prestado su conformidad la superioridad según lo previsto para estos casos en el Decreto-Ley 22/1969, de 9 de diciembre, regulador de la política de salarios, rentas no salariales y precios, procede su aprobación.

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación.

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial para las industrias transformadoras de plásticos y sus trabajadores, suscrito en 15 de septiembre de 1970.

Segundo.—Que se comuniquen esta Resolución a la Organización Sindical, a la que se hará saber que de acuerdo con el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, por tratarse de resolución aprobatoria no procede recurso contra la misma.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», conforme a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 17 de noviembre de 1970.—El Director general, Vicente Ito Ota.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE PLASTICOS Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Sección I.—Ambito

Artículo 1.º *Territorial*.—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todas las provincias del territorio nacional peninsular, Baleares y Canarias. Por ello quedan excluidas del ámbito territorial del Convenio las provincias africanas.

Art. 2.º *Funcional*.—Quedan sometidas a las estipulaciones del Convenio las Empresas dedicadas a transformación de plásticos a las que corresponda la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias Químicas a las que se refiere la norma K) del párrafo segundo del artículo primero de la misma. Se exceptúan las dedicadas a la actividad de confección con materias plásticas y textiles, y las que confeccionan artículos de maquinaria con materias plásticas, salvo las que estén encuadradas en el Grupo de Plásticos del Sindicato Nacional de Industrias Químicas.

Tendrá asimismo vigencia para aquellas Empresas, que dedicándose a más de una actividad apliquen o les sean de aplicación la Orden Laboral citada en el anterior párrafo o bien sea la de transformación de plásticos su actividad preponderante.

Las Empresas de nueva creación radicadas en el ámbito territorial del presente Convenio y comprendidas en el funcional deberán regularse por las prescripciones del mismo, así como las que en virtud de resolución administrativa deban aplicar la Reglamentación de Trabajo señalada en el primer párrafo del presente artículo, por aplicación de la norma K) allí citada, cualquiera que fuese la que hubiesen venido aplicando.

Art. 3.º *Personal*.—El Convenio afectará a todo el personal empleado en centros de trabajo de Empresas incluidas en el ámbito funcional y situados dentro del ámbito territorial a excepción del comprendido en el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 4.º a) *Entrada en vigor*.—El Convenio entrará en vigor a todos los efectos económicos el día 1 de julio de 1970, sea cual fuere su fecha de aprobación y publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Los efectos retroactivos que desde esta fe-

cha hayan de abonarse a los trabajadores, cuando el Convenio sea aprobado, podrán abonarlos las Empresas en un plazo igual al que mediere entre el 1 de julio y la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

A partir de 1 de julio de 1971, sobre la tabla de salarios establecida en este Convenio se aplicará un incremento igual al que resulte por la variación del coste de vida experimentado de 1 de enero de 1970 a 1 de enero de 1971, de acuerdo con los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística (Índice General del Coste de Vida, conjunto nacional). La cantidad resultante de este incremento se sumará al Plus de Convenio.

b) *Duración*.—La duración del Convenio será de dos años desde su entrada en vigor, salvo los supuestos de prórroga a que se refiere el apartado siguiente o de denuncia en el caso previsto en el último inciso del apartado e) de este artículo.

c) *Prórroga*.—Se establece una prórroga indefinida del Convenio, de año en año, para el caso de que no medie preaviso en contra, cursado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de duración pactado o de cualquiera de sus prórrogas.

d) *Novación*.—No será válida ninguna novación del Convenio si no es acordada con los mismos requisitos de forma que éste. La novación requerirá preaviso con antelación de tres meses solicitando la revisión del Convenio.

e) *Término*.—Se entenderá terminado el Convenio al vencimiento del plazo pactado o de sus prórrogas cuando medie preaviso con la antelación de tres meses solicitando su rescisión. La denuncia del Convenio no necesitará ceñirse al plazo de duración o de prórroga o prórrogas pactadas, cuando la motivaren aumentos de costo por modificación de aportación a la Seguridad Social, Mutualismo Laboral o Ayuda Familiar.

Sección II.—Indivisibilidad del Convenio

Art. 5.º El Convenio es un todo orgánico, indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efecto de ninguna clase en el supuesto de que no fuere aprobado en su integridad.

Sección III.—Concurrencia del Convenio con condiciones laborales derivadas de otras fuentes. Absorción y compensación

Art. 6.º *Condiciones anteriores a la entrada en vigor del Convenio*.—Todos los conceptos retributivos anteriores serán compensables y absorbibles con la retribución pactada. La diferencia, si la hubiere, tendrá la consideración de devengo extrasalarial o podrá asignarse en aquel otro concepto retributivo que la Empresa determine, siendo posible su supresión o reducción si es sustituida por cualquier otro tipo de devengo salarial o extrasalarial, todo ello respetando la garantía personal que establece el artículo 10 del presente Convenio.

Art. 7.º *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio*.—Las mejoras retributivas de cualquier clase que se establecieron con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio, únicamente serán aplicables si sumadas a las reglamentarias vigentes con anterioridad al mismo exceden globalmente de la retribución pactada; y en tal supuesto sólo serán de aplicación por la diferencia, que se asignará al concepto retributivo de que se trate.

Art. 8.º *Excepciones a las anteriores normas*.—Se exceptúan de las normas contenidas en los dos anteriores artículos las condiciones más beneficiosas concedidas por las Empresas en materia de previsión. Será, no obstante, compensable la condición de abono por la Empresa de las cuotas de los trabajadores en los regímenes de Seguridad Social, Mutualismo Laboral y de las devengadas por impuestos sobre los rendimientos de trabajo personal.

Art. 9.º *Periodo de cómputo*.—Para la comparación de cantidades a que se refieren los artículos sexto y séptimo se tomarán las retribuciones correspondientes por todos los conceptos, referidas a periodo anual. Cuando en el cálculo se integren conceptos de devengo eventual o variable, tales como incentivos u otros análogos, se presumirá el efecto de comparación que se han producido o devengado los mismos módulos de cálculo (promedio de primas, etc.) en ambos periodos anuales a comparar.

Art. 10. *Garantías individuales*.—Se respetará el total de ingresos individualmente percibidos 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 tra-

bajo, 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 hayan disfrutado los productores que anteriormente ocupasen los puestos a que sea destinado o promovido. La garantía establecida en el anterior párrafo surtirá efectos respecto de los devengos extrasalariales voluntarios según las condiciones de la concesión de éstos y salvas las facultades empresariales que la legalidad vigente reconoce.

CAPITULO II

Sección I.—Organización del trabajo

NORMAS GENERALES

Art. 11. *Principio general*.—Es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo, el señalamiento de métodos operativos, la asignación de máquinas a cada productor, de forma que la carga de trabajo encomendada al mismo represente la saturación de su jornada al rendimiento normal; la determinación de los niveles de calidad y normas admisibles en cada labor; el traslado y distribución del personal con arreglo a las necesidades de la producción, sin que ello se entienda menoscabo de categoría o perjuicio de la formación profesional, más que en los casos en que manifiestamente tales traslados entrañen los aludidos perjuicios para el trabajador y entiéndase que, en el supuesto de traslado o cambio de puestos de trabajo, el productor conservará inalterados todos los conceptos retributivos cuyo devengo sea independiente de la labor realizada, y perderá los incentivos, pluses y demás conceptos ligados al puesto de trabajo de origen, para pasar a percibir los del puesto de destino; la adaptación de cargas de trabajo y rendimientos a las nuevas circunstancias que derive de modificaciones en el método operativo, cambio de primeras materias, o en las características de la pieza a producir y variación de la capacidad de producción de la maquinaria; la realización de cuantos estudios y pruebas sean necesarios para la mejora de la producción en general, y en particular de los métodos operativos, tarifas, rendimientos, cambios de funciones y variaciones técnicas de la maquinaria y materiales con objeto de conseguir la constante superación productiva de la industria, y estipulándose que durante los periodos transitorios en que se realicen tales estudios o pruebas, el productor conservará las percepciones líquidas promedias anteriores a dicho periodo.

En los casos de obreros trasladados de un grupo a otro por exceso de plantilla deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes en su categoría.

Art. 12. *Organización práctica*.—La organización práctica del trabajo, los periodos de ambientación y formación profesional, la implantación de nuevos sistemas o métodos; el señalamiento, modificación y revisión de tiempos y rendimientos; los incentivos, los cálculos de resultados obtenidos y demás extremos relacionados con la mejora de la producción, se atemperarán, en lo posible, a las normas de la Comisión Nacional de Productividad Industrial, tanto en sus aspectos técnicos como en el de relaciones humanas.

Sección II.—Rendimientos

Art. 13. *Rendimiento normal*.—Se considerará como rendimiento normal el que corresponda al índice de actividad normal, entendiéndose por actividad normal la que desarrolla un productor de aptitudes medias, conocedor de su trabajo y consciente de su responsabilidad.

Art. 14. *Determinación de rendimiento*.—De acuerdo con el artículo 11 de la Orden de 8 de mayo de 1961 se reservan a las Empresas la facultad de determinar los rendimientos, oyendo al Jurado de Empresa o Entes Sindicales.

La remuneración fundamental que se establece en la sección I del capítulo cuarto del presente Convenio corresponde al rendimiento normal.

Art. 15. *Rendimiento óptimo*.—Es el correspondiente a la actividad óptima del sistema empleado.

Art. 16. *Correspondencia entre rendimientos y retribuciones*.—Corresponde a los rendimientos superiores al normal la retribución con incentivo que establezcan las Empresas en uso de sus facultades en materia de organización del trabajo.

A falta de medición de rendimientos, la retribución consistirá en la base salarial, más el Plus de Convenio pactado para el rendimiento normal.

Art. 17. *Índice y período de cómputo de los rendimientos.* El cómputo de rendimiento se hará mensual o semanalmente o en aquellos otros períodos que la Empresa establezca con carácter general, por estimarlos más ajustados a las necesidades de la organización en la sección de que se trate.

Sección III.—Incentivos

Art. 18. *Principio general.*—Es facultad de la Empresa la implantación de sistemas de remuneración con incentivo. Los productores que, como consecuencia de la implantación de tales sistemas en puestos de trabajo distintos a los que ocupa experimenten un aumento en su carga de trabajo, percibirán la oportuna compensación o prima indirecta. Para el establecimiento de los sistemas de incentivo se partirá del rendimiento normal.

Art. 19. *Revisión de tarifas y sistemas.*—Las Empresas estarán facultadas para revisar sus tarifas y sistemas de incentivos, anteriores o posteriores a la entrada en vigor del Convenio, cuando se cambie el método operatorio, exista un error manifiesto de cálculo o transcripción y en los demás casos previstos por el artículo 33 de la Orden de 8 de mayo de 1961. Se entenderá que existe error en cuanto al sistema de incentivo cuando las cantidades de trabajo obtenidas a actividad óptima exceda en más de un 40 por 100 de las que correspondan a la actividad normal, y cuando en un sistema de destajo no medido, las percepciones para el promedio de los puestos de trabajo de que se trate excedan en más de un 50 por 100 de la suma del mínimo salarial convenido más el Plus de Convenio.

Por el solo hecho de hallarse establecidas no podrán presumirse correctas las cargas de trabajo, escalas de incentivos, porcentajes de primas y rendimientos asignados hasta el presente a cada productor o puesto de trabajo, por lo que podrá procederse en cualquier momento durante la vigencia del Convenio a su nueva determinación.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 20. *Criterio general.*—El personal se clasificará en las categorías profesionales que se especifican en los artículos siguientes, de acuerdo con el contenido funcional de la labor que realice.

Art. 21. Grupo A). *Técnicos.*—Este grupo comprende las siguientes categorías, agrupadas en cuatro subgrupos:

- Técnicos de Dirección.
- Técnicos titulados.
- Técnicos elementales y no titulados.
- Personal Técnico de organización del trabajo.

I. *Técnico de Dirección.*—Pertenecen a este grupo aquellos que, con título o sin él, ejerzan las funciones que a continuación se especifican:

1.º *Director.*—Corresponde al mismo la dirección de los servicios técnicos de toda explotación o fábrica.

2.º *Subdirector.*—Es el que asume la responsabilidad de la dirección técnica en caso de ausencia del Director, ayudando a éste en todas sus funciones.

3.º *Técnicos Jefes.*—Son aquellos que dirigen, dentro de cada fabricación o grupo de fabricaciones, laboratorios, secciones, etc., todo lo inherente al proceso operatorio o de estudio de la misma, ocupándose de su mejora y perfeccionamiento y de cuantas exigencias precise su intervención; tienen el mando directo sobre los Técnicos titulados, elementales y no titulados y responsabilidad en el trabajo, disciplina y seguridad del personal.

II. *Técnicos titulados.*—A este grupo pertenecen quienes para el cumplimiento de sus funciones se les exige poseer el título profesional, expedido por Centro docente y mantenido o reconocido oficialmente, por el Estado español, siempre y cuando realicen funciones propias de su carrera y sea retribuido de manera exclusiva o preferentemente mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesión afectada, subdividiéndose en las siguientes categorías:

4.º *Técnico superior.*—Es el que, poseyendo un título profesional de carácter universitario o técnico, realiza en la Empresa funciones propias de su título universitario o de una Escuela especial.

5.º *Técnico medio.*—Es el personal que, con título expedido por Escuela Técnica de Grado Medio desempeña funciones propias de su profesión, tales como Peritos.

6.º *Ayudante técnico.*—Es el personal que, poseyendo título de carácter técnico secundario, tal como el de diplomado especializado en plásticos del Departamento de Plásticos del Patronato «Juan de la Cierva», realiza los trabajos que le sean encomendados por sus superiores de acuerdo con los conocimientos que le son propios.

7.º *Maestro de Enseñanza Primaria y Practicantes.*—Son aquellos que, poseyendo el título indicado, realizan funciones propias del mismo.

III. *Técnicos elementales y no titulados.*—A este tercer grupo pertenece el personal que, con título elemental o sin título, se dedica a funciones de carácter técnico subordinadas. Constituyen este grupo las siguientes categorías:

8.º *Contraamaestre.*—Son los que, teniendo conocimientos, cultura general y capacidad suficientes, a las órdenes de sus superiores, tienen mando directo sobre los Encargados y personal, siendo su misión la vigilancia e inspección de las distintas fases de la fabricación, observando y vigilando el funcionamiento de los distintos órganos que comprende la fabricación y la buena marcha de las máquinas, respondiendo de la disciplina del personal, distribución del trabajo, buena ejecución del mismo y conservación de las instalaciones.

9.º *Encargado.*—Comprende esta categoría a los que tienen mando directo sobre los Capataces y a las órdenes inmediatas del Contraamaestre o de los superiores de éste, secundando a los mismos en el trabajo que se les encomienda, sustituyendo al primero o a los segundos en sus ausencias y a todos aquellos que bajo su responsabilidad tengan a su cargo una determinada sección.

10.º *Capataz.* Es el trabajador que con conocimientos técnicos o prácticos, ayuda y vigila, a las órdenes de sus superiores, y dirige los trabajos de los productores a sus órdenes, siendo responsable de la ordenación y disciplina en el trabajo.

11.º *Auxiliar de laboratorio.*—Es el que realiza funciones carentes de responsabilidad técnica, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

IV. *Técnicos de organización del trabajo.*—Se entenderán comprendidos en esta sección, denominada «Organización científica del trabajo»:

12.º *Jefe de sección de organización.*—Es el técnico que con mando directo sobre los Técnicos de organización, y a las órdenes de sus superiores, realiza toda clase de trabajos de estudio de tiempo y mejoras de métodos, programación, planeamiento, inspección y control en todos los casos. Deberán poder interpretar y distribuir fichas completas, hacer evaluación de materiales precisos para el trabajo. Podrá ejercer misión de Jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra, programación, lanzamientos, costes y resultados económicos.

13.º *Técnico de organización de primera.*—Es el Técnico que, procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio, está a las órdenes de los Jefes de sección de organización, si estos existiesen, y realiza los trabajos siguientes, relativos a las funciones de organización científica del trabajo, cronometraje y estudios de tiempos de todas clases; de estudio de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios; estimaciones económicas; confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media; confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajos con finalidades de programación; cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos; establecimientos de cuadros de carga, en todos sus casos; establecimientos de necesidades completas de materiales, partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obras, aun contenido con dificultades de apreciación; despliegos de todas clases y croquisación consiguientes; inspección y control; colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zona de funciones de planeamiento general de la producción, colaboración y solución de problemas de planeamiento de dificultad media y representaciones gráficas.

14.º *Técnico de organización de segunda.*—Es el Técnico que, además de hacer los trabajos propios de Auxiliar de organización, realiza los siguientes:

Cronometraje de todo tipo; colaboración en la selección de datos para la confección de normas; estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad media; estimaciones económicas; informador de obras con dificultades de apreciación en la toma de datos; definición de con-

juntos de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores; cálculo de tiempos con datos, tomados sobre plano y sobre obra de dificultad media, despiece de dificultad media y croquización consiguiente; evaluación de necesidades de materiales en casos de dificultad normal; inspección y control; colaboración en funciones de planteamiento y representaciones gráficas.

15. Auxillar de organización.—Es el mayor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas, revisión y confección de hojas de trabajo, análisis y pagos; control de operaciones sencillas, archivo y numeración de planos y documentos, fichas de existencia de materiales y fichas de movimientos de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información); cálculo de tiempos, partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas; representaciones gráficas.

Art. 22. Grupo B), *Empleados*.—Pertenecen a este grupo:

- Administrativos.
- Técnicos de oficina.

I. *Administrativos*.—Son los trabajadores que realizan funciones de oficina, contables u otras análogas, sea dentro de la organización central de la Empresa, sea en los servicios considerados como ramificaciones de la misma.

Consta de las siguientes categorías:

16. Jefe de primera.—Son los empleados, provistos o no de poder, que llevan la responsabilidad directiva de una o más secciones, estando encargados de imprimirlas unidad.

17. Jefe de segunda.—Son los empleados, provistos o no de poderes limitados, encargados de orientar, dirigir y dar unidad a la sección o dependencia que tengan a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de ellos dependa.

18. Oficial de primera.—Comprende esta categoría el empleado con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que lleve a cargo, en particular, las siguientes funciones: Cajero de cobro o pago, sin firma ni fianza; transcripciones de libros de cuentas corrientes, Diario mayor y corresponsales; Taquimecanógrafos en idioma extranjero, etc.

19. Oficial de segunda.—Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones similares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, transcripción en los libros, organización de archivos y ficheros, Taquimecanógrafos en idioma nacional, corresponsales sin iniciativa y otros similares.

20. Auxiliares.—Se considerarán como tales a los empleados mayores de dieciocho años que se dediquen, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas. En esta categoría se comprenderán los telefonistas y mecanógrafos de ambos sexos.

II. *Técnicos de Oficina*.

21. Delineante-Proyectista.—Es el empleado técnico que, dentro de las especialidades a que se dedique la sección en que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indique el Técnico bajo cuyas órdenes está, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las Empresas o la naturaleza de las obras. Ha de estar capacitado para dirigir montajes e instalaciones relacionados con su industria. Dentro de estas funciones, las principales son: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que haya de construir y la preparación de datos que puedan servir de base a las ofertas.

22. Delineante.—Es el Técnico capaz de desarrollar los proyectos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados; croquización de maquinaria en conjunto; despiece de planos de conjunto; pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse; interpretación de planos, cubicaciones y transportación de mayor cuantía; cálculo de resistencia de piezas, de mecanismos o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidas.

23. Calcador.—Es el empleado que limita sus actividades a copiar, por medio de papel transparente de tela o vegetal, los dibujos, los calcos o las litografías que otros han preparado, y a dibujar a escala croquis sencillos claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de la estampa o bien dibujos en limpio.

24. Auxiliar Técnico de oficina.—Son los empleados que ayudan a los Técnicos citados anteriormente.

Art. 23. Grupo C), *Aspirantes*, categoría común a los grupos A) y B).—Son los menores de dieciocho años que realizan trabajos sencillos y que poseen capacitación y formación para, una vez terminado el aspirantado, desarrollar la labor de categoría superior.

Se clasifican, según edad, en:

- 25. Aspirantes de dieciséis a dieciocho años.
- 26. Aspirantes de quince años.
- 27. Aspirantes de catorce años.

Art. 24. Grupo D), *Subalternos*.—Son los que, sin pertenecer a otro grupo profesional, desempeñan funciones para las cuales no se requiere más cultura que la adquirida en las escuelas de Primera Enseñanza y sólo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando. En dichas clases se admiten las siguientes categorías:

28. Listero.—Es el trabajador encargado de pasar lista al personal, anotar sus faltas de asistencia, horas extraordinarias y ocupaciones o puestos y resumir las horas devengadas, siempre que no intervengan en su determinación coeficientes de primas o destajos; repartirá las papeletas de cobro, extenderá las bajas y las altas según prescripción médica y tendrá el mismo horario e iguales festividades que el personal obrero del taller, departamento, servicio o sección en que ejerza sus funciones.

29. Personal sanitario no titulado.—Es el trabajador que, sin poseer título facultativo, pero con los conocimientos más sencillos requeridos por los servicios en establecimientos sanitarios, realiza funciones para las cuales es condición indispensable obtener el nombramiento de enfermero.

30. Almacenero.—Es el subalterno encargado de despachar los pedidos en los almacenes, de recibir las mercancías y distribuir las en los estantes, así como de registrar en los libros de material el movimiento que haya habido durante la jornada.

31. Capataz de peones.—Es el subalterno que dirige y vigila los trabajos realizados por dicha categoría de Peones y ejerce sobre éstos función de mando.

32. Conserje.—Tendrá la mencionada categoría el que, al frente de los Ordenanzas, Porteros, Botones o Recadistas y mujeres de limpieza, cuida de la distribución del trabajo y del ornato y policía de las distintas dependencias. El personal que habitualmente efectúa cobro de recibos percibirá la remuneración fijada para esta categoría.

33. Basculero.—Es el trabajador que tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante el día en la dependencia o sección en que preste sus servicios.

34. Guarda Jurado.—Es el subalterno que tiene como cometido funciones de orden y vigilancia y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio del aludido cargo para las personas que obtienen nombramiento.

35. Guarda ordinario.—Es el trabajador que, con las mismas obligaciones que el Guarda Jurado, carece de este título y de las atribuciones concedidas por las leyes para aquel titular.

36. Portero.—Es el trabajador que, 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.

37. Ordenanza.—Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copias a prensa de documentos, realizar los 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 recaderos.—Son los subalternos, mayores de catorce años y menores de veinte, encargados de labores de reparto dentro y fuera del local al que esté adscrito y que pueden suplir transitoriamente en funciones al Ordenanza.

Se clasifican, según la edad, en:

- 38. Botones de dieciocho a veinte años.
- 39. Botones de dieciséis a dieciocho años.
- 40. Botones de catorce a dieciséis años.

41. Diversos.—En esta categoría se integrarán los cocineros y cocineras dependientes de economato, etc.

42. Mujeres de limpieza.—Son las que se ocupan del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de la Empresa, percibiendo su retribución por horas.

Art. 25.—Grupo E), *Personal obrero*.

I. *Profesionales de oficio*.—Proviene de un aprendizaje, maestría industrial o formación profesional.

Este grupo obrero comprende a los profesionales de oficio clasificados en:

43. Oficiales de primera.
44. Oficiales de segunda.
45. Oficiales de tercera.

Sus especialidades serán, entre otras:

- Mecánico.
- Matricero.
- Electricista.
- Chapista.
- Pintor.
- Verificador.
- Tornero.
- Fresador.
- Ajustador.
- Pantografista.
- Grabador.
- Fotograbador.
- Modelista.
- Afilador de herramientas de corte de precisión y vaciador de cuchillas (herramientista).
- Rectificador.
- Tratador térmico.
- Operador de galvanostegia.
- Forjador.
- Soldador.
- Calderero.
- Albañil.
- Carpintero.
- Fontanero.
- Maquinista de turbinas y caldera.
- Conductor de vehículos, con permiso de conducción.

II. *Obreros especialistas*.—Son los que, con un período de práctica, tienen a su cargo los aparatos, elementos y máquinas, maquinaria directamente productiva o auxiliar de la industria transformadora de plásticos, cuidando de su buena marcha, engrase y conservación.

Se clasificarán según porcentajes en:

46. Especialistas de primera.
47. Especialistas de segunda.
48. Especialistas de tercera.

Sus especialidades, entre otras, son las siguientes:

- Operador de máquinas de compresión y transferencia (hidráulicas, neumáticas, mecánicas, manuales o mixtas).
- Operador de máquinas de inyección (hidráulicas, neumáticas, mecánicas o mixtas).
- Operador de máquinas de extrusión de uno o más husillos.
- Operador de cilindros mezcladores.
- Operador de máquinas malaxadoras.
- Operador de calandra y similares en trabajos de calandraje o recubrimiento, impregnación y empastadoras de hules.
- Operador de máquinas de impresión continua.
- Operador de máquinas de impresión en caliente.
- Operador de máquinas de impresión por serigrafía, de plato sencillo o múltiple.
- Operador de prensa de laminado.
- Operador en prensa de plato sencillo o múltiple, de laminado decorativo o laminado compuesto.
- Operador de máquina de pastilla.
- Operador con o sin máquina para efectuar las mezclas de diferentes proporciones de materiales plásticos o tintas o que adicionen a los mismos colorantes, plastificantes, acelerantes u otras materias análogas, pesando o midiendo dichas partes y efectuando su homogeneización, con el fin de obtener el color deseado o las propiedades técnicas requeridas.
- Operador de molinos a bolas, cuchillas, martillos, piedras, etcétera, para la moliitura de cualquier material plástico o componente, seleccionando calidades, materiales y coloridos.
- Operador de calderines mezcladores para la obtención del poliestireno hinchable.
- Operador de máquinas de moldear o fabricación continua de materiales esponjosos y celulares.
- Operador de máquina sencilla o múltiple de obtención por soplado de objetos de diferente tamaño y forma en materiales termoplásticos.
- Operador de máquina de soldar materiales termoplásticos por aire caliente, electricidad o radiofrecuencia.

- Instalador en suelos y paredes de planchas y perfiles de plásticos. Instalador en suelos y paredes de losetas de plásticos.
- Operador de cizalla manual, mecánica, eléctrica o semi-automática de perfiles, planchas, tubos, etc., de materiales plásticos.
- Operador de desbarbadora o cinta, disco, etc., de objetos o partes en materiales plásticos.
- Operador de pulidora para afinados de objetos en materiales plásticos.
- Chapista y lijador de chapa para plásticos laminados.
- Operador de máquina de metalizado por vacío sobre materiales plásticos.
- Operador de maquinaria de moldeo de fenoplastos y similares con tejidos o madera, en planchas, placas, barras y dolles.
- Estampadores de colores.
- Tintoreros.
- Operador de máquina sencilla o múltiple de moldeado por vacío en positivo o negativo.
- Perchadores o calandrades.
- Gofrador o grabador.
- Tundidor.
- Operador de moldeo por contacto en acrílicos.
- Operador de trabajos manuales de mecanizado, fresado, montaje, pulido, barnizado etc., de materiales plásticos.
- Operador de moldeo manual de plásticos reforzados, por contacto, pistola, colada, saco al vacío o presión, nacaristas, etc.
- Operador de máquina preforma en plástico reforzado.
- Constructor de moldes de plástico reforzado.
- Preparador de moldes y patrones para plásticos reforzados.
- Preparador de barnices y recubrimientos.
- Vigilantes de depuración de agua y estufas, etc.
- Constructor de empujadores.
- Operador de tornos revólver y prensas de corte y embutición.
- Operador de máquinas de recubrir chapa.
- Operador de máquina dobladora.
- Encolador, tirador y laminador de máquina de recubrir chapa.
- Ayudante de almacenero.

Del total de especialistas de la plantilla de cada Empresa, el 25 por 100 se clasificará como de primera; el 50 por 100, de segunda y el restante 25 por 100, de tercera.

III. *Ayudantes de fabricación*.—Son los que desempeñan funciones subordinadas a las de los especialistas, adquiriendo práctica y conocimientos para sustituirlos accidentalmente, y los que, sin un período de práctica, realizan tareas complementarias en el proceso de fabricación.

Sus cometidos, entre otros, son los siguientes:

Ayudante de molinos de granceadoras, troceadora, autoclave, preparador de mezclas, cilindros, prensas, malaxadoras, calandras, tintes, cizallas, caldera, etc.

Ayudante de máquina de inyección, máquina de extrusión, máquina de soplado, máquina de vacío, máquina de preforma, máquina de fotograbado, máquina de estampado, máquina de recubrir, máquina de doblar, etc.

Ayudante de moldeador manual de plásticos reforzados.

Lavador de trapos.

Limpiador y engrasador de moldes.

Tamizadores.

Constituyen la categoría numerada con el 49 de orden.

IV. *Peones*.—Es el obrero mayor de dieciocho años que ejecuta trabajos para los cuales no requiere preparación alguna, ni conocimientos teóricos o prácticos de ninguna clase. Pueden servir indistintamente en cualquiera de las secciones, pues la índole de su trabajo consiste esencialmente en la aportación de su esfuerzo físico y no exige otra condición que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordena. Sus condiciones, entre otras, pueden ser las siguientes:

Carga, descarga y estibado en almacén.

Barrettero.

Transportadores de materiales en carretillas no mecanizadas.

Constituyen la categoría numerada con el 50 de orden.

V. *Aprendiz*.—Son los operarios que están ligados por el contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario a la vez que utiliza su trabajo se obliga a enseñarle prácticamente, por sí o por otros, alguno de los oficios clásicos. Según el año de aprendizaje se clasifican en:

51. Aprendiz de cuarto año.
52. Aprendiz de tercer año.
53. Aprendiz de segundo año.
54. Aprendiz de primer año.

VI. *Pinches*.—Son los operarios mayores de catorce años y menores de dieciocho que realizan labores de características análogas a las que se fijan para los peones, compatibles con las exigencias de su edad y sexo.

Se clasifican, según edad, en:

55. Pinches de dieciséis y diecisiete años.
56. Pinches de catorce y quince años.

VII. *Trabajos femeninos*.—Se consideran como trabajos femeninos, entre otros, los que a continuación se enumeran:

57. Encargada.—Es la que al frente de un grupo de operarias, y bajo la dependencia correspondiente, debe tener conocimiento de los puestos de trabajo que debe vigilar, adiestramiento de las operarias, vigilancia y control de los trabajos de las mismas y desarrollo de los planes de fabricación preestablecidos.

Oficiales.—Son aquellas operarias dedicadas, con o sin máquinas, a las operaciones que, entre otras, se citan:

Desbarbar, lijar, remachar, fresar, pulimentar, montar y soldar las piezas en proceso de elaboración o productos terminados y llevar el control de las mismas, contándolas y desechando las defectuosas.

También entra en su cometido:

Pintar sobre plantilla o rodillos, encajadora, envasadora y empaquetadora, envolvedora, ayudanta de almacén, limpieza de laboratorio, confección de muestrarios, costurera de telas, impresión continua, caliente y serigrafía, marcadora, operarias en máquinas depuradoras de tejidos y corte, decoradora, ensambladora, dosificadora, inspectora de calidad en proceso o en productos determinados, operaria en máquina de prensa de corte u otros procedimientos mecánicos o manuales, y en general todos los trabajos desempeñados normalmente por el personal femenino.

Se clasifican según porcentajes en:

58. Oficiala de primera.
59. Oficiala de segunda.

El 50 por 100 de las Oficialas de la plantilla de cada Empresa se clasificarán como de primera, conceptuándose el resto de segunda.

Aprendizas.—Son las operarias que realizan funciones o trabajos encomendados a perfeccionarse en las tareas femeninas, con la atención debida y voluntad necesaria para llevar a cabo los trabajos encomendados. Se clasificarán en:

60. Aprendizas de segundo año.
61. Aprendizas de primer año.

Las aprendizas que consigan la producción normal, percibirán el plus de Convenio y los incentivos que pudieran corresponder, equiparándolas en este aspecto a las Oficialas de segunda.

Art. 26. El destino a uno u otro puesto de trabajo, por razón de sexo de los productores, se atemperará a las disposiciones vigentes en la materia.

La referencia a trabajos femeninos en la anterior clasificación profesional obedece a la existencia de ocupaciones que tradicionalmente son desempeñadas por personal de tal sexo, pero ello no obsta a que puedan ocupar las mujeres los demás puestos de trabajo, ni impide que las labores tradicionalmente femeninas puedan ser ejecutadas por hombres. La mujer disfrutará del mismo salario que el hombre a igual trabajo y rendimiento.

Art. 27. La clasificación del personal es enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas. En cambio se autoriza a las Empresas para, previo conocimiento y aprobación de la Comisión Mixta, definir y clasificar las categorías profesionales no previstas, asignándoles los coeficientes de valoración de la categoría ya definida que más se asemeje a la de nueva creación.

Son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada categoría, ya que el productor está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones se le ordenen dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se entiende incluida la limpieza de las máquinas y útiles y del puesto de trabajo.

CAPITULO IV

Sección I.—Retribución fundamental

Art. 28. *Base salarial*.—A todos los efectos del presente Convenio, se denomina y tendrá la consideración de base salarial el salario inicial base de las tablas que se hacen figurar en el cuadro anexo al presente Convenio colectivo, incluso para el cálculo de la antigüedad reconocida.

Art. 29. *Plus de Convenio*.—Se concede un Plus que se denominará «Plus de Convenio», y cuya cuantía para cada categoría profesional se especifica en la columna correspondiente del cuadro anexo al Convenio. Su naturaleza, a todos los efectos es la de devengo extrasalarial.

El personal que en el cuadro anexo tenga señalada retribución diaria, percibirá el Plus por día efectivamente trabajado a rendimiento no inferior al normal. Si el rendimiento fuese inferior al normal únicamente se devengará la base salarial.

Art. 30. *Periodo de adaptación*.—No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, para aquellas Empresas que en lo sucesivo implanten sistemas de incentivos, se establece un periodo de treinta días a contar del momento en que cada productor inicie trabajo con incentivo o del en que se le modifique el régimen de trabajo, con objeto de que pueda adaptarse a las nuevas condiciones, en que deba desarrollar su labor.

Artículo 31. *Rendimientos superiores al normal*.—Las Empresas podrán utilizar como factor complementario de determinación de la retribución de los productores, sistemas de incentivo que permitan incrementar la retribución fundamental, cuando los rendimientos obtenidos superen al señalado como normal. No será preciso, en las tarifas de incentivo que se establezcan, tener en cuenta lo previsto en el artículo 31 de la Orden de 8 de mayo de 1961, puesto que las condiciones pactadas implican ya la mejora que establece tal disposición.

Art. 32. *Calificación de puesto de trabajo*.—Las Empresas podrán proceder a la calificación de puestos de trabajo como factor básico o complementario para la retribución de sus productores, siempre que garanticen las retribuciones que procedan por aplicación del presente Convenio.

Cuando por aplicación de lo pactado en el presente artículo se produzcan situaciones en que no exista correlación entre las retribuciones que se asignen a cada puesto de trabajo y las categorías profesionales de los productores que los sirvan deberá garantizarse la retribución correspondiente a la categoría respectiva.

Art. 33. *Factores de calificación*.—La calificación de puestos de trabajo se efectuara en funciones de la capacidad, el esfuerzo, responsabilidad u otras condiciones requeridas para desarrollar el trabajo propio del puesto de que se trate, en buenas condiciones de cantidad y calidad, utilizando al efecto cualquiera de los sistemas técnicamente admisibles y asignando un índice numérico de valoración a cada puesto de trabajo.

Art. 34. *Pagos extraordinarios*.—Las pagas extraordinarias fijadas por la Reglamentación Nacional de Trabajo se abonarán sobre la base salarial, antigüedad y Plus de Convenio.

Art. 35. *Sustitución del anterior régimen retributivo*.—Los sistemas retributivos que se establezcan, a salario fijo o aplicando incentivos, sustituyen totalmente al régimen salarial que de hecho o de derecho apliquen las Empresas afectadas en el momento de entrada en vigor del Convenio.

Sección II.—Pluses de distancia y compensación de incrementos de tarifas de transportes urbanos

Art. 36. Ambos pluses quedan comprendidos en las mejoras pactadas, por lo que no procede liquidación específica y abono de tales conceptos.

Sección III.—Prendas de trabajo

Art. 37. *Principio general*.—Las Empresas, superado el periodo de prueba, dotarán a su personal del grupo obrero, al ingresar, de dos prendas de trabajo el primer año, y posteriormente una anual. Tales prendas serán de las características que a su criterio mejor se adapten a la índole del trabajo a realizar.

En las prendas de trabajo se llevará sólo y exclusivamente el anagrama o nombre de la Empresa a la altura del bolsillo superior izquierdo.

Art. 38. *Conservación o cuidado de las prendas.*—El personal vendrá obligado a vestir tales prendas durante la jornada de trabajo, debiendo cuidar de su conservación y limpieza durante la vida de las mismas, hasta cuyo término serán propiedad de la Empresa.

Sección IV.—Cotización y cómputo

Art. 39. *Base de cotización.*—A los efectos de cotización, la base será la fijada para cada categoría profesional por las disposiciones sobre Seguridad Social vigentes.

Art. 40. *Plus de Convenio.*—El plus de Convenio no cotizará por Seguridad Social, pero sí por Accidentes de Trabajo. No se tendrá en cuenta para el cálculo de los aumentos por tiempo de servicio, plus de trabajo nocturno, dotes o cualesquiera otros devengos del personal.

Art. 41. *Incentivos.*—Los incentivos, cualquiera que sea la fecha de su establecimiento estarán exentos de cotización por Seguridad Social.

Sección V.—Gratificación al ingresar en el servicio militar

Art. 42. El personal que lleve dos o más años al servicio de la Empresa al ingresar en el servicio militar, percibirá en tal ocasión una gratificación equivalente al importe de treinta días, a razón de la base salarial de su categoría profesional.

CAPITULO V

Ingresos, ascensos, ceses, excedencias, plantillas, vacaciones

Art. 43. *Ingresos.*—Se faculta a las Empresas para, previo cumplimiento de las disposiciones legales, contratar a su personal libremente, sin perjuicio del registro en la correspondiente oficina de colocación.

A falta de disposiciones expresadas en el contrato, los ingresos se entenderán efectuados a título de prueba.

Art. 44. *Periodo de prueba.*—Las duraciones máximas del periodo de prueba serán las siguientes:

- a) Personal técnico de dirección y técnico titulado: nueve meses.
- b) Restante personal técnico: seis meses.
- c) Personal de los grupos de Empleados y Subalternos: Cuatro meses.
- d) Aspirantes, Oficiales y Especialistas: Tres meses.
- e) Restante personal: Dos meses.

Art. 45. *Ascensos.*—Los ascensos se regularán de acuerdo con las normas que para cada grupo profesional contiene el presente artículo.

a) Grupo Técnicos: Los ascensos de este grupo serán libremente promovidos por la Empresa.

b) Grupo Empleados, Subalternos y Aspirantes: Los Jefes de primera y otros cargos de confianza serán libremente promovidos por la Empresa.

Las vacantes que sea necesario cubrir en las restantes categorías se proveerán de manera tal que dos terceras partes de las mismas sean por concurso-oposición entre el personal de la Empresa y el tercio restante por libre designación empresarial. La antigüedad en la Empresa dirimirá aquellas situaciones de igualdad de méritos que pudieran producirse. Las Empresas acordarán las normas necesarias para la práctica de lo pactado.

c) Oficiales: Los ascensos de este personal se efectuarán previo examen de capacitación entre los productores de categorías inferiores.

d) Especialistas: Las Empresas tomarán en consideración la capacidad profesional y, en igualdad de circunstancias, la antigüedad como factores fundamentales para el ascenso y observarán respecto de estas categorías los porcentajes pactados en el artículo 25 del Convenio.

e) Personal femenino: Se observará idéntico criterio que en el párrafo anterior.

Art. 46. *Criterios selectivos en casos de traslados o reducciones de plantilla.*—Para seleccionar el personal que deba quedar en el centro de trabajo de la Empresa en los casos de traslado, se observarán las siguientes normas:

a) El 50 por 100 se fijará de acuerdo con el principio de antigüedad.

b) El 50 por 100 restante se determinará de acuerdo con las necesidades que la nueva orientación de la Empresa requiera y como decisión de la organización del trabajo, siendo nece-

saria la colaboración del Jurado de Empresa y Enlaces sindicales, siempre con un mínimo de tres que sería a completar por elección entre los trabajadores si en la Empresa no se llegase a este número. De existir discrepancia entre la Empresa y Jurado o Enlaces, se elevará a conocimiento y elección de la Comisión Mixta del Convenio.

En los casos de reducción de plantilla por expediente de crisis, se estará a lo que disponen las normas laborales aplicables al respecto.

Art. 47. *Excedencias forzosas.*—Salvo lo previsto en el artículo siguiente, se mantiene el régimen de excedencias forzosas de la Reglamentación.

Art. 48. *Indemnización por matrimonio.*—Las mujeres que contraigan matrimonio y que opten por la rescisión de su contrato percibirán la indemnización o dote prevista en el Decreto 2310/1970, de 20 de agosto.

Art. 49. *Excedencias voluntarias.*—Las Empresas autorizarán excedencias a aquellos empleados que, con una antigüedad mínima de cinco años al servicio de las mismas, así lo soliciten.

La concesión de las excedencias corresponde a la Empresa, que las otorgará siempre que no comporte perjuicio para el funcionamiento de la misma.

La excedencia no podrá ser inferior a tres meses, ni superior a un año, y será preceptivo el aviso de reingreso con un mes de antelación a la fecha de expiración. El incumplimiento de este requisito supondrá la renuncia al reingreso.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna. No podrá utilizarse nunca para prestar servicio en otra Empresa del mismo ramo y si esto se comprobare se procederá a dar la baja definitiva.

No podrá solicitarse nunca una nueva excedencia hasta transcurridos cinco años a contar del final de la última concedida.

Al terminar el periodo de excedencia el productor tendrá derecho a la readmisión y ocupará, con carácter preferente, alguna plaza de idéntica categoría a la que tenía cuando le fué concedida o bien ocupará una inferior en espera de vacante.

En ningún caso el reingreso implicará incremento de plantilla.

El tiempo de estas excedencias no computa para antigüedad.

Art. 50. *Reajuste de plantilla.*—Cuando la Empresa realice una labor técnica de calificación de puestos de trabajo, podrá reajustar su plantilla a las necesidades de dicha calificación, respetando siempre situaciones adquiridas.

La plantilla de las Empresas no necesitará ajustarse a porcentaje alguno de relación entre el número de plazas de unas y otras categorías, salvo lo dispuesto en el artículo 25, referente a los obreros especialistas de primera, de segunda o de tercera y a las Oficiales de primera o de segunda.

Se faculta a las Empresas para que al formular sus Reglamentos de Régimen Interior concreten su plantilla de personal de acuerdo con lo establecido en el presente artículo y según la resultancia de las modificaciones previstas de la aplicación de la clasificación profesional que establece este Convenio.

Art. 51. *Vacaciones.*—Se establece el siguiente régimen de vacaciones:

a) Personal técnico de dirección y titulado: Treinta días naturales.

b) Personal técnico elemental, no titulado y de organización del trabajo; empleados y aspirantes: Veinte días laborales o veinticinco días naturales, según lleven menos o más de cinco años al servicio de la Empresa.

c) Personal subalterno y obrero: Veinte días laborales. Este personal disfrutará, como mínimo, tres semanas ininterrumpidas de vacaciones.

Se mantiene la excepción en favor de los menores de veintidós años, contenida en el párrafo b) del apartado primero del artículo 51 de la Reglamentación.

d) Durante las vacaciones se abonará el plus de Convenio.

CAPITULO VI

Recuperación de fiestas

Art. 52. Las Empresas, de acuerdo con el Jurado, Enlaces sindicales o directamente al personal, podrán señalar la forma de recuperar las fiestas recuperables que mejor se adapte a los deseos de la mayoría del personal y a las necesidades de la producción.

CAPITULO VII

Premios, faltas y sanciones

Art. 53. Premios.—Las Empresas premiarán los actos de sus productores que revistan características sobresalientes en cuanto a compañerismo, fidelidad y lealtad a la Empresa, superación profesional y, en general, todos aquellos que puedan calificarse como especialmente meritorios o heroicos. Asimismo se premiarán las sugerencias e iniciativas que, puestas en práctica, repercutan en mejora de la producción o de los sistemas de prevención de accidentes de trabajo.

Art. 54. Régimen de faltas.—Con objeto de completar bajo un criterio unitario las insuficientes disposiciones de artículo 56 de la Reglamentación de Industrias Químicas se pacta el régimen disciplinario contenido en los artículos siguientes.

Art. 55. Concepto.—Serán actos constitutivos de falta cuantos redunden en perjuicio del trabajo o del rendimiento a desarrollar en el mismo del productor o de sus compañeros, suponga menoscabo del orden o la disciplina o perturben el régimen laboral, constituyan una ofensa a la moral o a las buenas costumbres y los que entrañen una deslealtad a la Empresa. También constituirán falta las contravenciones a cualquier obligación expresamente dispuesta.

A falta de precepto concreto aplicable a un hecho que la Empresa de que se trate estime sancionable con arreglo al párrafo anterior, se calificará por analogía, ya que a enumeración contenida en los artículos siguientes tiene carácter enunciativo y no limitativo.

Art. 56. Son faltas leves:

1.º No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

2.º El abandono del trabajo inferior a cinco minutos sin causa justificada.

3.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

4.º Mantener discusiones o conversaciones sobre asuntos extraños al trabajo, con menoscabo del mismo, durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

5.º Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas dentro del periodo de un mes, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso será constitutiva por sí de falta grave.

6.º Una falta de asistencia.

Art. 57. Son faltas graves:

1.º La comisión de tres faltas leves en un periodo de tres meses, aunque la anterior o anteriores hubiesen sido sancionadas.

2.º La falta leve que ocasione a la Empresa perjuicio económico superior a 1.000 pesetas.

3.º Aquellos actos en que resulte patente la intención maliciosa de perjudicar a los compañeros de trabajo.

4.º No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los Seguros Sociales obligatorios y al Plus Familiar.

5.º La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

6.º La imprudencia en actos de servicio. Si la misma implique riesgo de accidente para el productor o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

7.º El rendimiento inferior al normal que se produzca en dos jornadas consecutivas o cuatro alternas durante un periodo de treinta días.

8.º Mas de tres faltas de puntualidad o un abandono del trabajo entre cinco y quince minutos, cometidas durante un periodo de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere falta grave. El abandono de trabajo por tiempo superior a quince minutos se considerará falta de asistencia a efectos exclusivamente disciplinarios.

9.º Dos o más faltas de ausencia al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique.

10.º Oponer resistencia a la inspección personal o de los paquetes y objetos con los que se entre o salga del trabajo.

11.º La negativa a firmar mero acuse de recibo en los documentos en que se plasmen las comunicaciones de toda índole

que la Empresa dirija al productor o que éste deba entregar a la Empresa según las instrucciones dadas.

12.º La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la Empresa.

13.º No fichar o marcar en los aparatos de control que las Empresas tengan o pudieran tener establecidos a la entrada o salida del trabajo.

14.º La simulación de enfermedad o accidente.

Art. 58. Son faltas muy graves:

1.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las cuestiones o trabajos encomendados y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o cualquier personal dentro de la dependencia de la misma o durante actos de servicio en cualquier lugar.

2.º Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

3.º La obstrucción o el ánimo de entorpecer total o parcialmente cualquier sistema de producción.

4.º La embriaguez durante el trabajo.

5.º Violar el secreto de la correspondencia o documentos de la Empresa.

6.º Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada y en especial los referentes a procesos de producción, modelajes y demás análogos.

7.º Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la Empresa.

8.º Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respecto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados con ocasión o motivo laboral.

9.º Causar accidentes graves, por negligencia e imprudencia inexcusable o abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

10.º La repetición de rendimientos inferiores al normal, en más de cuatro jornadas consecutivas o seis alternas en el periodo de treinta días.

11.º Tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza cometidas durante el periodo de seis meses, aunque la anterior o anteriores hubiesen sido sancionadas.

12.º Toda falta que ocasione a la Empresa un perjuicio económico superior a 3.000 pesetas.

13.º Destruir o abandonar el trabajo estando al cuidado de máquinas que requieran vigilancia especial o en cualquier puesto de responsabilidad.

14.º El abandono de trabajo realizado colectivamente o el individual efectuado en señal de protesta.

15.º La desobediencia manifiesta a las órdenes e instrucciones de los superiores o a las normas de obligada observancia en la Empresa.

16.º Causarse una lesión voluntaria.

17.º Inducir a los compañeros a la comisión de cualquiera falta o incitarles al incumplimiento de sus deberes.

18.º Las riñas con los compañeros de trabajo dentro de la Empresa.

19.º Cinco faltas de asistencia al trabajo sin justificación en periodo de treinta días o más de 10 en seis meses.

20.º Cuando se trate de productores que realicen trabajos con rendimiento no medido o con medición indirecta del mismo, será falta muy grave la baja del rendimiento en un veinte por ciento respecto al treinta por ciento de los productores de su misma categoría.

21.º El incumplimiento de las normas que dicte la Empresa para la prevención de siniestros.

22.º Introducir en el centro de trabajo personal ajeno a la Empresa sin la debida autorización.

23.º Simular la presencia de otro productor firmando o fichando por él.

24.º La alteración de las condiciones técnicas del trabajo sin autorización adecuada y cualquiera que sea su pretexto siempre que, a juicio de la Empresa, sea susceptible de originar un fraude en el cálculo de los rendimientos o provocar en las máquinas, útiles o instalaciones, averías, roturas o desgastes prematuros.

25.º Cuando se produzca una disminución superior al 10 por 100 en el rendimiento habitual que viniera obteniendo como promedio durante tres meses un productor, siempre que no fuera consecuencia de circunstancias fortuitas.

Art. 59. Sanciones.—Se aplicarán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Multa de hasta un día de haber. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves: Represión pública. Multa de dos a cuatro días de haber. Inhabilitación temporal por plazo no superior a cuatro años para pasar a categoría superior. Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría. Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses. Inhabilitación definitiva para pasar a categoría superior. Despido.

Art. 60. *Procedimiento sancionador.*—En todo lo relativo a despido o imposición de sanciones se estará a lo dispuesto en el texto refundido del procedimiento laboral vigente.

Art. 61. *Prescripción de las faltas.*—Las faltas leves prescribirán al mes de su conocimiento por la Empresa y las graves o muy graves a los tres meses, sin perjuicio de su cómputo a efectos de concurrencia con otras faltas cometidas posteriormente.

Art. 62. *Régimen interior.*—Las Empresas, en sus Reglamentos o normas interiores, podrán adaptar el Régimen disciplinario establecido a sus particularidades laborales o retributivas.

CAPITULO VIII

Previsión

Art. 63. *Fondo de Previsión. Fórmulas.*—Toda Empresa vendrá obligada, en caso de enfermedad o accidente, a garantizar a sus productores el percibo de las cantidades necesarias para completar las prestaciones del Seguro Obligatorio de Enfermedad o del de Accidentes del Trabajo hasta el 90 por 100 de la suma de su base salarial y antigüedad, más plus de Convenio, calculando éste por el promedio de lo obtenido por este concepto en los últimos tres meses, y siendo libre potestad de la Empresa acogerse a una de las normas siguientes de Previsión Social.

- 1.º Caja de Previsión Social con personalidad jurídica propia vinculada a una sola o varias Empresas.
- 2.º Fondo constituido con carácter privado en cada Empresa.
- 3.º Con cargo a su patrimonio.

En el primer caso se ajustará la aportación de Empresa y productores a lo que, al respecto, establezcan los correspondientes Estatutos.

La Junta general u órgano soberano de la Caja con personalidad jurídica propia podrá acordar la modificación de los Estatutos, con objeto de adaptarlos a lo previsto para el segundo caso.

En el segundo contribuirá la Empresa con el 90 por 100 y los productores con el 10 por 100 de la cantidad que se estipule entre empresario y productor para cubrir las necesidades de esta Previsión Social, siendo administrado este Fondo de Previsión por los propios productores presididos por un representante de la Empresa.

En el tercero no hay contribución por parte del productor.

Art. 64. *Plazo para la aplicación.*—Con objeto de permitir la normal adaptación de Empresas y productores a lo dispuesto en el presente capítulo se establece un plazo de tres meses, contado a partir de la entrada en vigor del Convenio. Finalizado este plazo comenzará la cotización al Fondo y la efectividad de las prestaciones con cargo al mismo.

Art. 65. *Voluntariedad.*—La cotización al Fondo no es obligatoria para los productores, pero salvo manifestación expresa de su voluntad de quedar al margen de los beneficios y obligaciones que el Fondo de Previsión significa, les será descontada la cuota correspondiente en el momento de hacerseles efectivos sus salarios.

Art. 66. *Carencia.*—Para percibir los beneficios del Fondo, se requiere haber cotizado al mismo las cuotas correspondientes a los tres meses inmediatamente anteriores a la producción de la circunstancia que fundamente el devengo de tales beneficios. Cuando un productor cese en la Empresa o manifieste su voluntad de no seguir cotizando al Fondo de Previsión perderá todo derecho al Fondo creado.

Art. 67. *Justificación de enfermedad o accidente.*—La enfermedad o accidente se justificará por prescripción facultativa, entendiéndose por tal la determinada por el Seguro Obliga-

torio de Enfermedad o de la Entidad aseguradora del Riesgo de Accidente de Trabajo o larga enfermedad de la Mutuafidad, comprobable por el Médico que la Comisión del Fondo designe. Las simulaciones de enfermedad y faltas de lealtad al espíritu que inspira la creación del Fondo serán sancionadas con especial severidad, según régimen disciplinario que se establezca.

Art. 68. *Excepciones a los beneficios del Fondo.*—Las enfermedades o accidentes por consecuencia de causas voluntarias, temerarias o inmorales, no dan derecho alguno de los socorros de enfermedad y accidente.

Art. 69. *Plazo máximo de prestación.*—El tiempo máximo que se puede disponer de los socorros de enfermedad o accidente es de dos años.

Art. 70. *Disolución.*—El Fondo se disolverá por acuerdo entre Empresas y productores, y si tuviere capacidad jurídica propia, por las causas estatutariamente previstas. Asimismo se disolverá al disolverse o cesar en su actividad la Empresa de que se trate o al finalizar el presente Convenio, si no se acordase su continuación.

En tal supuesto, una vez satisfechas o aseguradas las obligaciones pendientes, se destinará el sobrante, si lo hubiere, a atenciones benéficas.

Art. 71. *Devengo.*—Los socorros por enfermedad con cargo al Fondo de Previsión se comenzarán a devengar en el momento en que se devenguen las prestaciones del Seguro Obligatorio de Enfermedad.

No obstante, las Empresas arbitrarán una fórmula que permita la percepción de los beneficios establecidos, con respecto a los primeros cuatro días de enfermedad una vez ésta alcance tres semanas de duración.

Art. 72. *Suspensión por epidemia.*—Estarán en suspenso las prestaciones del Fondo de Previsión Social en los supuestos en que pueda estimarse epidémica o de excepción la proporción de enfermos en la plantilla de la Empresa. Se estimará ésta cuando no asistan al trabajo los porcentajes de productores que seguidamente se señalan en relación a las totales plantillas, que respectivamente se especifican:

Plantilla	Porcentaje de bajas que se estima epidémica o de excepción
Hasta 5 productores	40
De 6 a 10 productores	30
De 11 a 25 productores	20
De 26 a 40 productores	18
De 41 a 60 productores	16
De 61 a 80 productores	14
De 81 a 100 productores	12
Más de 100 productores	10

CAPITULO IX

Art. 73. *Nexo entre este Convenio y otros de inferior ámbito.*—Durante la vigencia del presente Convenio interprovincial, salvo que exista concurrencia de Empresas y trabajadores, sólo se podrán llevar a cabo pactos para la aplicación y desarrollo de las mejoras de tipo diferido acordadas en este Convenio.

CAPITULO X

Comisión Mixta

Art. 74. *Creación.*—La Comisión Mixta del Convenio creada es el órgano de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, salvo lo dispuesto en los artículos 26 y 28 del Reglamento para la aplicación de la Ley de 24 de abril de 1958.

Art. 75. *Funciones.*—Sus funciones específicas serán las siguientes:

- 1.ª Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.ª Arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente.

3.ª Conciliación facultativa en los problemas colectivos con independencia de la preceptiva conciliación sindical.

4.ª Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

5.ª Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

6.ª Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficiencia práctica del Convenio.

Art. 76. *Funcionamiento y constitución.*—Las funciones y actividades de la Comisión Mixta no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas o contenciosas previstas en el Reglamento de la Ley del Convenio Colectivo en la forma y con el alcance regulados en dicho texto legal.

En caso de duda la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral o sindical competente.

La Comisión Mixta tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional de Industrias Químicas, en Madrid, pudiendo, no obstante, reunirse a actuar en cualquier otro lugar del país, previa autorización sindical.

La Comisión Mixta se compondrá de un Presidente, un Secretario y diez Vocales, cinco por la Sección Económica y cinco por la Sección Social y los Asesores respectivos.

Se nombrará asimismo un Vocal suplente por cada representación con objeto de que sustituya a aquél de los titulares que se halle interesado en alguno de los temas a discutir.

Será suficiente la asistencia de seis miembros, tres por cada representación, para la válida constitución de la Comisión Mixta.

La presidencia recaerá en el Presidente del Sindicato Nacional de Industrias Químicas, quien podrá delegar en la persona que estime conveniente. El Secretario será nombrado por la Comisión Mixta y su nombramiento se someterá a la aprobación del Presidente del Sindicato Nacional de Industrias Químicas.

Los Vocales serán designados por la respectiva representación en la Comisión Deliberante del Convenio.

Art. 77. La Comisión Mixta, en el plazo de tres meses desde su constitución, redactará el Reglamento para su funcionamiento.

Art. 78. *Interpretación y aplicación.*—Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista, previa o simultáneamente al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosas o administrativas.

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 79. *Cargos sindicales y públicos.*—Los trabajadores que ostenten cargos sindicales y públicos tendrán derecho a las necesarias facilidades para el desempeño de los mismos, así como al percibo íntegro en todos los casos de ausencia justificada por tal motivo de todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio.

Art. 80. *Antigüedad.*—Se aumenta el número de quinquenios previsto en el artículo 43 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, modificado por Orden de 30 de octubre de 1958 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de noviembre), en dos quinquenios más, pudiendo, por tanto, llegar a devengarse dos trienios y seis quinquenios.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Las disposiciones del Convenio en cuanto más favorables en su conjunto, para los trabajadores a quienes afecta, sustituyen a cuantas condiciones se hallasen vigentes a la fecha de su entrada en vigor y que sean concurrentes con las pactadas. En lo no previsto en el Convenio se estará a la legislación vigente en la materia respectiva.

Segunda.—*Plus de toxicidad y polvo.*—El plus a que se refiere el artículo 38 de la Reglamentación Nacional de Trabajo se fija su importe en 10 pesetas.

CLAUSULA ESPECIAL DE REPERCUSION EN PRECIOS

Por unanimidad, ambas representaciones hacen constar su opinión de que las estipulaciones de este Convenio no determinan un alza en los precios.

SALARIO HORA PROFESIONAL

La obligatoriedad que establece el apartado segundo de la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de junio

de 1961 de considerar en todo Convenio firmado posteriormente al día 7 de aquel mes los salarios hora profesional, salvo dificultades técnicas que se harán constar para justificar tal omisión, no puede cumplirse en este Convenio, por darse en efecto circunstancias de orden técnico que lo impiden, por lo cual se deja expresa constancia al efecto.

ANEXO

Categoría	Base salarial	Plus Convenio	Total
GRUPO A) TÉCNICOS			
<i>I.—Técnicos de Dirección</i>			
Mensual			
1. Director	11.118,97	7.540,16	18.659,13
2. Subdirector	9.325,07	6.814,61	16.139,68
3. Técnico Jefe	7.432,53	5.846,69	13.279,22
<i>II.—Técnicos titulados</i>			
4. Técnico superior	6.242,69	5.606,97	11.849,66
5. Técnico medio	5.281,81	5.341,57	10.623,38
6. Ayudante Técnico	4.012,81	4.976,40	8.989,21
7. Maestro-Practicante	3.600,—	4.061,95	7.661,95
<i>III.—Técnicos elementales y no titulados</i>			
8. Contramaestre	3.794,81	4.921,60	8.716,41
9. Encargado	3.600,—	4.299,34	7.899,34
10. Capataz	3.600,—	3.618,65	7.218,65
11. Auxiliar de laboratorio ...	3.600,—	3.004,86	6.604,86
<i>IV.—Técnicos de Organización del Trabajo</i>			
12. Jefe de Sección	4.350,15	5.183,34	9.533,49
13. Técnico Organización 1.ª ...	3.600,—	4.299,34	7.899,34
14. Técnico Organización 2.ª ...	3.600,—	3.762,92	7.362,92
15. Auxiliar Organización	3.600,—	2.801,57	6.401,57
GRUPO B) EMPLEADOS			
<i>I.—Administrativos</i>			
16. Jefe de 1.ª	5.281,81	5.341,57	10.623,38
17. Jefe de 2.ª	4.369,64	5.163,85	9.533,49
18. Oficial de 1.ª	3.825,25	4.959,36	8.784,61
19. Oficial de 2.ª	3.600,—	4.299,34	7.899,34
20. Auxiliar	3.600,—	2.392,38	5.992,38
<i>II.—Técnicos de oficina</i>			
21. Delineante proyectista ...	4.954,21	4.988,48	9.942,69
22. Delineante	4.012,80	4.976,40	8.989,20
23. Calculador	3.825,25	3.468,15	7.293,40
24. Auxiliar	3.600,—	2.392,38	5.992,38
GRUPO C) ASPIRANTES			
25. Aspirantes de 16 a 17 años.	2.280,—	1.737,20	4.017,20
26. Aspirantes de 15 años ...	1.440,—	1.625,04	3.065,04
27. Aspirantes de 14 años ...	1.440,—	789,73	2.179,73
GRUPO D) SUBALTERNOS			
28. Listeros	3.600,—	2.528,77	6.128,77
29. Personal sanitario no titulado	3.600,—	1.507,08	5.107,08
30. Almacenero	3.600,—	2.986,49	6.586,49
31. Capataz de Peones	3.600,—	2.733,38	6.333,38
32. Conserje	3.600,—	2.596,96	6.196,96
33. Basculero-Pesador	3.600,—	1.984,48	5.584,48
34. Guarda Jurado	3.600,—	1.984,48	5.584,48
35. Guarda ordinario	3.600,—	1.779,88	5.379,88
36. Portero	3.600,—	1.779,88	5.379,88
37. Ordenanza	3.600,—	1.507,08	5.107,08
Botones:			
38. De 18 y 19 años	3.600,—	485,40	4.085,40
39. De 16 y 17 años	2.280,—	1.056,52	3.336,52
40. De 14 y 15 años	1.440,—	806,63	2.246,63
41. Diversos	3.600,—	1.507,08	5.107,08
42. Mujeres de la limpieza (por hora)	15,—	3,78	18,78

Categoría	Base salarial	Plus Convenio	Total
GRUPO E) PERSONAL OBRERO			
<i>I.—Profesionales oficio</i>			
		Diario	
43. Oficial de 1. ^a	120,—	92,25	212,25
44. Oficial de 2. ^a	120,—	76,60	196,60
45. Oficial de 3. ^a	120,—	68,70	188,70
<i>II.—Especialista</i>			
46. De primera	120,—	76,60	196,60
47. De segunda	120,—	68,70	188,70
48. De tercera	120,—	60,85	180,85
<i>III.—Ayudante de fabricación</i>			
49. Ayudante de fabricación ..	120,—	45,15	165,15
<i>IV.—Peón</i>			
50. Peón	120,—	37,30	157,30
<i>V.—Aprendices</i>			
51. Cuarto año	76,—	64,45	140,45
52. Tercer año	76,—	34,50	110,50
53. Segundo año	48,—	38,40	86,40
54. Primer año	48,—	3,60	56,60
<i>VI.—Pinches</i>			
55. De 16 y 17 años	76,—	15,95	91,95
56. De 14 y 15 años	48,—	25,95	73,95
<i>VII.—Trabajos femeninos</i>			
57. Encargada	120,—	30,25	150,25
58. Oficiala de 1. ^a	120,—	20,50	140,50
59. Oficiala de 2. ^a	120,—	16,20	136,20
60. Aprendiz de 2. ^o año	48,—	38,40	86,40
61. Aprendiz de 1. ^o año	48,—	11,05	59,05

MINISTERIO DE INDUSTRIA

ORDEN de 11 de noviembre de 1970 por la que se organiza el Gabinete Técnico del Ministro de Industria.

Ilustrísimo señor:

En diferentes Departamentos ministeriales existe un Gabinete Técnico, que tiene a su cargo asistir al titular del Departamento en la gestión de diversas funciones de su competencia que, por su naturaleza, no parece adecuado encomendar a los restantes Organos del ministerio.

En los créditos que los Presupuestos generales del Estado atribuyen al Ministerio de Industria existe ya consignación para dicho Organó, que, sin embargo, no ha sido hasta ahora objeto de disposición que lo regule, por lo que se estima conveniente hacerlo mediante la presente Orden.

En su virtud, y previa aprobación de la Presidencia del Gobierno, conforme a lo dispuesto en el artículo 130 de la Ley de Procedimiento Administrativo, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Artículo 1.^o El Gabinete técnico del Ministro de Industria dependerá directamente del titular del Departamento y tendrá a su cargo las funciones de asesoramiento y colaboración que éste le formule.

Art. 2.^o El Jefe del Gabinete Técnico del Ministro será designado por el Ministro de Industria.

El resto del personal adscrito al mismo será seleccionado entre funcionarios de los distintos Cuerpos dependientes del Ministerio o que presten servicios en el mismo, o libremente entre aquellas personas que se consideren más adecuadas para el ejercicio de las funciones que se les encomienden.

Art. 3.^o El Gabinete Técnico adoptará la estructura administrativa que se fije en las plantillas orgánicas del Departamento.

Art. 4.^o Los gastos que ocasione el funcionamiento del Gabinete Técnico se satisfarán con cargo a las consignaciones presupuestarias del Ministerio de Industria.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 11 de noviembre de 1970.

LOPEZ DE LETONA

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

SECRETARIA GENERAL DEL MOVIMIENTO

ORDEN de 18 de noviembre de 1970 por la que se aprueba la Norma Orgánica de la Delegación Nacional de la Juventud.

El texto sancionado por Decreto 15/1970, de 5 de enero, integra en sus artículos tercero, cuarto y séptimo a la Delegación Nacional de la Juventud en la estructura de la Secretaría General del Movimiento. Asimismo, los artículos 28 al 36 de las Normas de Organización y Desarrollo de los Organos de la Secretaría General del Movimiento, promulgadas por Decreto 2485/1970, de 21 de agosto, configuran su organización.

En su virtud, de acuerdo con lo establecido en el artículo segundo de este último Decreto y conforme a lo dispuesto en el artículo cuarto, tres, del Decreto-ley 4/1970, de 3 de abril, dispongo:

Artículo único.—Por la presente Orden se aprueba la Norma Orgánica de la Delegación Nacional de la Juventud, cuyo texto se inserta a continuación.

Madrid, 18 de noviembre de 1970.

FERNANDEZ-MIRANDA

Norma Orgánica de la Delegación Nacional de la Juventud

Artículo 1.^o Para el ejercicio de sus funciones, la Delegación Nacional de la Juventud tiene la estructura orgánica establecida en el Decreto 2485/1970, de 21 de agosto, que se desarrolla según lo dispuesto en la presente norma.

Art. 2.^o Corresponde al Delegado nacional de la Juventud, que será nombrado y separado conforme a lo establecido en el artículo 48 del Estatuto Orgánico del Movimiento, la dirección de la Delegación en orden al ejercicio de las funciones que a esta le encomienda el artículo séptimo del Decreto 15/1970, de 5 de enero, y demás disposiciones vigentes.

Específicamente compete al Delegado nacional:

a) Ostentar la representación de la Delegación Nacional.
b) Convocar y presidir la Junta de Mandos de la Delegación Nacional.

c) Ostentar la Vicepresidencia Primera del Consejo Nacional de la Juventud y la Presidencia de su Comisión Permanente.

d) Ostentar la Presidencia de Consejos de Gerencia de las Unidades de explotación de la Cadena Azul de Radiodifusión, de la Red de Bazares Juveniles, de la «Editorial Doncel» y de la Oficina de Viajes, así como nombrar y disponer el cese de los Directores de dichas Unidades.

e) Dictar Circulares, Instrucciones y Resoluciones en orden a la dirección y funcionamiento general de la Delegación.

f) Determinar la planificación general de Actividades de la Delegación.

g) Proponer al Ministro Secretario general del Movimiento el nombramiento y cese de los titulares de los Organos Centrales de la Delegación indicados en el Decreto 2485/1970, de 21 de agosto. El Director del Departamento Económico-Administrativo será nombrado por el Ministro Secretario general a propuesta del Gerente de Servicios, oído el Delegado nacional.

h) Nombrar a los Delegados provinciales de la Juventud conforme a lo dispuesto en el artículo 53 del Estatuto Orgánico del Movimiento, y ordenar el cese de los mismos.