

Artículo segundo.—Dicho importe habrá de ser ingresado en el Tesoro al contado, siendo de cuenta del comprador cuantos gastos se originen con motivo de esta enajenación.

Artículo tercero.—Por el Ministerio de Hacienda, a través de la Dirección General del Patrimonio del Estado, se llevarán a cabo los trámites necesarios, dictándose los acuerdos pertinentes para la efectividad de la enajenación de que se trata, previo cumplimiento de las formalidades reglamentarias, y se faculta al señor Delegado de Hacienda de Cádiz para que en nombre del Estado concurre al otorgamiento de la correspondiente escritura.

Dado en Madrid a veintitrés de julio de mil novecientos setenta y uno.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Hacienda,
ALBERTO MONREAL LUQUE

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Dunlop Ibérica, S. A.» y sus trabajadores.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial, para la Empresa «Dunlop Ibérica, S. A.» y sus trabajadores; y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, en escrito de 14 de mayo de 1971 remitió a esta Dirección General el expediente del citado Convenio, con el texto del mismo, que fue suscrito por las partes en 3 de abril de 1971, en unión de los informes y documentación reglamentaria, con la finalidad de que se le diese curso ante la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Resultando que por establecerse incrementos salariales superiores al 8 por 100 en el Convenio, se requirió la conformidad de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, conforme con lo dispuesto en el artículo 2.º 2, apartado b), del Decreto-ley 22/1969, la cual en reunión celebrada el día 4 de junio último, atendido el informe de la Subcomisión de Salarios, acordó prestarle su conformidad, ello condicionado a que la revisión por coste de vida se ajuste al índice general del conjunto nacional que publique el Instituto Nacional de Estadística;

Resultando que dado traslado del anterior acuerdo a la Comisión Deliberadora del Convenio, por conducto de la Secretaría General de la Organización Sindical, aquella, en reunión celebrada el 20 de julio del año en curso, acordó prestar su conformidad a la condición puesta por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, quedando constancia al efecto en el acta correspondiente, cuya copia debidamente autorizada con las firmas de los asistentes se remitió a este Centro Directivo en 29 de julio de 1971;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones de aplicación;

Considerando que este Centro Directivo es competente para dictar la presente Resolución, 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 propio año;

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 establecido para estos casos en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, regulador de la política de salarios, rentas no salariales y precios, por lo que 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 la Empresa «Dunlop Ibérica, S. A.», y sus trabajadores, suscrito en 3 de abril de 1971.

Segundo.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical, para su notificación a las partes, a las 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, 7 de septiembre de 1971.—El Director general, Vicente Toro Orti.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «DUNLOP IBERICA, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º *Ámbito funcional, personal y territorial.*—Las normas contenidas en este Convenio Colectivo Sindical afectan a la Empresa «Dunlop Ibérica, S. A.», que se rige por la Reglamentación Nacional de Trabajo de Industrias Químicas de 26 de febrero de 1946, y a todo el personal que en ella presta sus servicios, sin más excepciones que las establecidas en el artículo 2.º de la citada Reglamentación Nacional.

El presente Convenio será de aplicación en los Centros de trabajo que «Dunlop Ibérica, S. A.», tiene actualmente establecidos en el territorio nacional: Centro Fabril de Asúa-Bilbao y Delegaciones de Madrid, Barcelona y Valencia.

SECCIÓN 2.ª VIGENCIA DURACIÓN, PRÓRROGA Y RESCISIÓN

Art. 2.º Ambas partes acuerdan que el texto del presente Convenio entre en vigor el día 1 de abril de 1971, cualquiera que sea la fecha de su aprobación por la Autoridad competente y con efectos económicos al 1 de enero de cada año.

Art. 3.º La duración del presente Convenio será de tres años contados a partir de la fecha de su entrada en vigor, prorrogándose de año en año por tacita reconducción si ninguna de las partes hace uso de las facultades que establece el artículo siguiente.

Art. 4.º Si alguna de las partes estuviese interesada en la revisión o rescisión del presente Convenio, deberá denunciarlo con tres meses de antelación, como mínimo a la fecha del vencimiento o de sus prórrogas, en la forma prevista en el apartado cuarto del artículo 6.º del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1958.

El planteamiento de cualquier situación de conflicto colectivo, con motivo de la aplicación o interpretación del Convenio, se llevará a efecto según el procedimiento establecido en el Decreto 1376/1970, de 22 de mayo.

Si instada la revisión o rescisión del Convenio se prolongasen las negociaciones más allá del término de su vigencia, se considerará prorrogado hasta el final de las mismas sin perjuicio de las facultades reservadas a la autoridad laboral por el artículo 24 del Reglamento para la aplicación de la Ley de 24 de abril de 1958.

SECCIÓN 3.ª COMPENSACIÓN, ABSORBIBILIDAD Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Art. 5.º Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a los efectos de su aplicación serán consideradas globalmente. Por consiguiente, son compensables en su totalidad con las que rigen con anterioridad a este Convenio, sin más excepciones que las señaladas en el artículo siguiente.

Art. 6.º Con carácter excepcional se consideran excluidas de la compensación global los siguientes conceptos:

1. La compensación en metálico del Economato Laboral, establecido por disposición legal de carácter general y obligatorio.
2. La cotización en los regímenes de Seguridad Social por bases superiores a las pactadas durante el período transitorio hasta la entrada en vigor de la mejora de bases que se establece en el presente Convenio.
3. La jornada normal de trabajo más favorable al trabajador, no entendiéndose como tal la no recuperación de las fiestas llamadas recuperables.
4. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas que vinieran disfrutando «ad personam».
5. Las gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad superiores a las pactadas, considerándose siempre a título personal.

Art. 7.º Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los aspectos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las condiciones legales vigentes con anterioridad al Convenio, superasen el nivel total de éste.

Art. 8.º En el supuesto de que la Delegación Provincial de Trabajo, en ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara algunos de los puntos esenciales del Convenio, desvirtuándolo, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

SECCIÓN 4.ª COMISIÓN DE VIGILANCIA

Art. 9.º La Comisión de Vigilancia del Convenio se compondrá de un Presidente, que será el del Sindicato Provincial de Industrias Químicas, y seis Vocales: tres en representación de la Empresa y otros tres en representación de los trabajadores, elegidos entre aquéllos que hubiesen integrado las Comisiones deliberadoras de este Convenio. El Secretario de la Comisión de Vigilancia será libremente designado por el Presidente.

La Comisión de Vigilancia del Convenio tendrá su sede en la del Sindicato Provincial de Industrias Químicas de Vizcaya, pudiendo, no obstante, reunirse o actuar en cualquier otro domicilio, previa autorización sindical.

Art. 10. Serán funciones de la Comisión de Vigilancia del Convenio, la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, sin perjuicio de las atribuciones que a la Autoridad Laboral o Sindical confieren la Ley de Convenios Colectivos y Reglamento para su aplicación; a cuyas autoridades, en caso de duda, deberá dirigirse en consulta la Comisión.

CAPITULO II

Régimen de trabajo

SECCIÓN 1.ª ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

Art. 11. Son facultades de la Empresa:

1. La exigencia de los rendimientos mínimos fijados en el presente Convenio.

2. La adjudicación del mínimo de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador en el rendimiento convenido.

3. La fijación de los índices de desperdicios y de calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación y el establecimiento de las sanciones para el caso culpable de incumplimiento. Ambos extremos se señalarán en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

4. El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y rendimiento.

5. La movilidad y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, sin que por ello sufra pérdida de la categoría alcanzada ni menoscabo de su formación profesional.

6. El realizar durante el periodo de organización del trabajo, con carácter provisional, las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución de personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate. El trabajador conservará durante la prueba las percepciones medias anteriores a la misma.

7. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, proceso de fabricación, cambios de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

8. El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, expresada a través de la representación sindical en espera de la interpretación e informe de la Comisión de Vigilancia del Convenio y, en su caso, de la resolución de la Delegación del Trabajo, sin que puedan imponerse sanciones antes de la citada resolución.

Art. 12. Son obligaciones de la Empresa:

1. Limitar hasta un máximo de diez semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

2. Entregar a la Delegación de Trabajo, en caso de conformidad, y en el plazo de veinte días a contar desde el de la terminación de la prueba, los estudios técnicos y las tarifas a los efectos legales pertinentes. En caso de disconformidad, estos estudios y tarifas serán elevados igualmente a la Delegación de Trabajo, para su resolución, acompañados del informe de la Comisión de Vigilancia y previo conocimiento del Jurado de Empresa.

A efectos económicos, la Resolución de la Delegación de Trabajo se retrotraerá a la fecha de implantación de los nuevos estudios o modificaciones.

3. Tener a disposición la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las tarifas aprobadas.

4. Establecer y redactar la fórmula para el cálculo del salario (actividad, rendimiento, destajo, etc.) de forma clara y sencilla para que los trabajadores puedan normalmente entenderla.

5. Cumplir las obligaciones establecidas en las disposiciones legales vigentes sobre revisión de tarifas o métodos operatorios que puedan suponer modificación de aquéllas.

SECCIÓN 2.ª BASES DE PRODUCTIVIDAD

Art. 13. Definiciones:

1. Actividad normal es la que desarrolla un operario medio siguiendo el método establecido y entregado a su trabajo con conciencia de su responsabilidad y una cantidad de trabajo constante y razonable.

En la escala utilizada para la medición se conoce con el 100.

2. Actividad óptima es un 40 por 100 superior a la normal, que es el máximo que se puede desarrollar sin acumular fatiga de una jornada para las siguientes.

Le corresponde el 140 de la escala.

3. La producción normal o exigible es la resultante de desarrollar durante la jornada laboral la actividad normal. La Empresa podrá determinar el exigible en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

4. La remuneración del rendimiento normal queda determinada por el salario base más el plus de actividad.

5. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible se podrá establecer un sistema indirecto de valoración de trabajo, poniéndolo en conocimiento del Jurado de Empresa.

6. Las cantidades de trabajo establecidas podrán ser modificadas cuando se cambie el método operatorio o exista un error manifiesto de cálculo o transcripción.

7. La Empresa podrá revisarlo cuando las cantidades de trabajo o actividad óptima excedan de un 40 por 100 para las que correctamente correspondan con la actividad normal.

SECCIÓN 3.ª RECUPERACIÓN DE FIESTAS

Art. 14. Las fiestas que en el calendario laboral, aprobado por la Delegación Provincial de Trabajo de Vizcaya tengan este carácter, no serán recuperadas, renunciando la Empresa a su derecho, siempre que la producción no sea disminuida por este motivo. En caso contrario, la Empresa podrá exigir nuevamente la recuperación de estas fiestas en cualquiera de las formas previstas por disposiciones oficiales reguladoras de la materia.

A tal fin y con el objeto de eliminar el problema planteado en las hojas de trabajo, se conviene:

a) La cuantía de la prima cobrada y la cantidad de producción no debe variar.

b) Actualmente se viene apuntando por día de trabajo 7,75 horas (la recuperación de los «puentes» está totalmente aparte), aunque en realidad solamente se trabajan 7,5 horas, con lo que, implícitamente se está exigiendo la producción de 7,75 horas en 7,5 horas reales de trabajo.

c) A la actividad óptima durante 7,75 horas se consiguen 3,1 Hh. prima y en 7,5 hora sólo se consiguen 3 Hh. prima.

La solución que se conviene es la siguiente:

1. Apuntar por día de trabajo las 7,5 horas realmente trabajadas (la recuperación de los «puentes» aparte).

2. Todos los valores de tiempos exigibles o normales serán multiplicados por un factor de corrección igual a

$$\frac{7,5}{7,75}$$

$$\frac{7,5}{7,75}$$

$$T' (\text{tiempo nuevo}) = T (\text{tiempo actual}) \times \frac{7,5}{7,75}$$

3. Para que las pesetas prima a cobrar no varíen, se multiplicará el precio del Hh. de cada categoría por otro factor de

$$\frac{3,1}{3}$$

corrección, igual a

$$\frac{3,1}{3}$$

Con estas tres condiciones se cumple el apartado a) en su totalidad y, además, las hojas de trabajo reflejarán realmente las horas trabajadas.

CAPITULO III

Clasificación y calificación profesional

SECCIÓN ÚNICA

Art. 15. En cuanto se refiere a las clasificaciones del personal y su categoría profesional se estará a lo pactado en el vigente Convenio Provincial del Caucho y lo dispuesto en la Reglamentación Nacional para la Industria Química, a excepción de los puestos de trabajo que por ser propios de esta Empresa, se fijarán en el Reglamento de Régimen Interior.

CAPITULO IV

Condiciones económicas

SECCIÓN 1.ª REGULACIÓN SALARIAL. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 16. La retribución que se pactan en este Convenio se considerarán como contraprestaciones de la aportación del productor al puesto de trabajo y se fijan en las tablas salariales anexas para las distintas categorías profesionales.

Art. 17. Se considerará como salario base de Convenio el que figura en la columna primera de los anexos salariales correspondientes, y servirá como regulador para las percepciones de domingos y festivos que tengan el carácter de abonables, y que coincidirán con el salario mínimo establecido por disposición oficial.

Art. 18. Las modificaciones subsiguientes que vengan determinadas por actualización del salario mínimo interprofesional se ajustarán a las siguientes condiciones:

a) La cantidad necesaria para alcanzar el salario mínimo interprofesional será deducida del plus de actividad.

b) La deducción del plus de actividad que corresponda, en cada caso, será calculada en cómputo anual, de tal forma que la percepción anual del trabajador no experimente variación alguna.

Art. 19. El trabajo realizado por el personal femenino vendrá remunerado de acuerdo con los salarios que se fijan en el anexo salarial correspondiente y, en aplicación del Decreto del 20 de agosto de 1970, se corresponderá con la del hombre en puesto de trabajo, rendimiento y calidad iguales y de acuerdo con la calificación que le corresponda según el puesto de trabajo que ocupe.

Art. 20. El plus de actividad se percibirá por día efectivamente trabajado a rendimiento normal y que figura en la segunda columna de los anexos salariales.

Art. 21. Por la índole de su contrato y relación laboral, los aprendices y los aspirantes no percibirán plus de actividad.

Artículo 22. El plus de actividad es compensable a lo largo de cada semana. Previa su determinación, perderán el plus de actividad de la semana aquellos trabajadores que no alcancen el 90 por 100 del rendimiento normal.

Art. 23. Será causa de aplicación del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo el no alcanzar durante tres semanas, en el plazo de tres meses, el rendimiento correspondiente al 90 señalado como normal.

Art. 24. Determinado por la Empresa el rendimiento normal, aquellos trabajadores que por causas a ellos imputables no alcancen el 100 por 100 de la actividad normal, pero sobrepasen el 90 por 100, percibirán en concepto de plus de actividad únicamente el importe correspondiente al trabajo desarrollado.

Art. 25. Si la falta de rendimiento de estos porcentajes se observase durante más de tres semanas consecutivas o cinco alternas en un período de tres meses, el trabajador sólo tendrá derecho a percibir el 50 por 100 del importe del plus de actividad en las siguientes semanas en las que no alcance la actividad normal. Todo ello hasta el final de los doce meses siguientes, contados a partir de la semana en que se observa la sanción.

SECCIÓN 2.ª AUMENTOS SALARIALES DURANTE LA VIGENCIA DE ESTE CONVENIO

Art. 26. Año 1971:

Aumento del 9 por 100 bruto aplicado sobre las tablas salariales (salario base y plus de actividad) y censo laboral, vigente en la Empresa en 31 de diciembre de 1970.

La cantidad que así resulte será distribuida por partes iguales, netas, entre todos los productores integrantes de la plantilla de personal fijo en la fecha de la firma del Convenio y la cantidad resultante se aplicará al plus de actividad que a cada categoría corresponda.

Esta modalidad de reparto será válida solamente este año de 1971. Finalizado el mismo, la cantidad que a cada categoría profesional corresponde, le será acumulada en parte al salario base (hasta igualar éste con el salario mínimo interprofesional vigente en aquella fecha) y, el resto, al plus de actividad.

Gratificación equivalente al 1 por 100, que será calculado sobre tablas salariales (base y plus de actividad) vigentes en 31 de diciembre de 1970 e igualmente de conformidad con la clasificación y plantilla de personal existente en aquella fecha. Esta gratificación será condicionada a la obtención de un margen bruto en el año 1971 de 39.000.000 de pesetas (antes de descontar svalables, gastos financieros e impuestos de Sociedades) y que será repartida, igualmente, por partes iguales entre todos los productores que formen parte de la plantilla de personal fijo de la Empresa en 31 de diciembre de 1971. Será proporcional al tiempo trabajado para aquellos empleados que ingresen en la Empresa en el transcurso del año.

Año 1972:

Aumento del 9 por 100 bruto, como mínimo garantizado, aplicado sobre las nuevas tablas salariales que resulten, después de haberse sumado a las actuales la cantidad fija de incremento para 1971.

Dicho aumento del 9 por 100 bruto será incrementado, si el porcentaje que experimente el coste de vida de acuerdo con los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística en el índice general del conjunto nacional, sufra una subida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1971, del 6 por 100 o más, según la escala siguiente:

- Subida del 6 al 6,99 por 100. Aumento salarial del 10 por 100.
- Subida del 7 al 8,49 por 100. Aumento salarial del 11 por 100.
- Subida del 8,5 al 19 por 100. Aumento salarial del 12,5 por 100.

Año 1973:

Subida del 9 por 100 bruto, como mínimo garantizado, aplicado sobre las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 1972.

Dicho aumento del 9 por 100 bruto será incrementado si el porcentaje que experimente el coste de vida de acuerdo con los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística en el índice general del conjunto nacional sufra una subida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1972 del 6 por 100 o más, según la escala siguiente:

- Subida del 6 al 6,99 por 100. Aumento salarial del 10 por 100.
- Subida del 7 al 8,49 por 100. Aumento salarial del 12 por 100.
- Subida del 8,5 al 19 por 100. Aumento salarial del 13 por 100.

Art. 27. En el supuesto de que el incremento del coste de la vida en el año 1971 o en el de 1972 fuese superior al 10 por 100, se estaría en el caso de reconsiderar por ambas partes el exceso habido.

SECCIÓN 3.ª MEJORA DE CARÁCTER SOCIAL

Art. 28. Será solicitada e implantada en el supuesto de su aprobación para el 1 de julio de 1971, la mejora voluntaria de las bases de cotización al Régimen General de la Seguridad Social y en la cuantía del 50 por 100 para las contingencias 3, 6 y 7, con sujeción a lo dispuesto en el capítulo II de las Ordenes de 28 de diciembre de 1968 y 25 de marzo de 1969 por lo que respecta a la actualización de las tarifas de bases mejoradas, en igual porcentaje y con motivo de la entrada en vigor de nuevas tarifas mínimas de bases de cotización con el límite legal, en su caso, de no exceder de las retribuciones efectivamente percibidas por cada trabajador ni del tope máximo de la base mejorada. Sucesivas modificaciones serán consideradas en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 29. Durante el período comprendido entre el 1 de enero de 1971 y el 30 de junio de 1973, en tanto comience a surtir efectos la mejora voluntaria de bases de cotización a que alude el artículo anterior, se establece una «Gratificación por jubilación», cuya cuantía será de 40.000 pesetas netas. Esta gratificación se percibirá por todos los trabajadores que causen baja por jubilación durante el indicado período, en tal momento, de una sola vez e independientemente de su categoría laboral.

Art. 30. Se establece un «Premio de nupcialidad», cuya cuantía será de 5.000 pesetas.

El derecho a la percepción de este premio vendrá determinado por el hecho de contraer matrimonio, con la concurrencia de las siguientes circunstancias:

- a) Pertener a la Empresa en el momento de producirse el hecho causante y, tratándose de mujer, haber optado por continuar en la relación laboral con la Empresa; es decir, que este premio es incompatible con la percepción de la dote legal que corresponda.
- b) Tener una antigüedad mínima en la Empresa de dos años, computados entre la fecha de ingreso y la del hecho causante.

En caso de que los dos contrayentes perteneciesen al personal de esta Empresa, ambos tendrán derecho al Premio de nupcialidad.

Art. 31. Todos los productores de la Empresa, independientemente de su categoría, tendrán derecho a la percepción de un «Premio de natalidad», que se establece en la cuantía de 3.000 pesetas, por el nacimiento de cada uno de sus hijos, con la concurrencia de las siguientes circunstancias:

- a) Pertener a la Empresa en el momento de producirse el hecho causante.
- b) Tener una antigüedad mínima en la Empresa de dos años.
- c) Que el nacido haya alcanzado la viabilidad legal y haya sido inscrito como tal en el Registro Civil.

En caso de partos múltiples, como ya queda indicado, se percibirán tantos premios como sean los nacidos.

Art. 32. En caso de fallecimiento de un productor de esta Empresa, independientemente de su categoría, con carácter transitorio y vigencia solamente hasta el 30 de junio de 1973, habida cuenta de que en este año alcanzará plenos efectos la mejora voluntaria de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, se establece un «Subsidio por fallecimiento», a cuya percepción tendrán derecho:

- 1.º El cónyuge viudo no separado legalmente ni de hecho, a menos que tuviese la condición de conyuge inocente o fuese víctima de abandono familiar.
- 2.º En defecto del cónyuge viudo, los hijos solteros, menores de dieciocho años que se encuentren bajo dependencia económica directa del productor fallecido.

Este subsidio se percibirá de una sola vez, al producirse el hecho causante y con carácter único y global para todos los beneficiarios, viniendo fijada su cuantía en razón a la antigüedad del productor fallecido en la Empresa, de la siguiente forma:

- a) Menos de diez años de antigüedad: Una mensualidad de su salario real.
- b) De diez a quince años de antigüedad: Dos mensualidades de su salario real.

c) De quince a veinte años de antigüedad: Tres mensualidades de su salario real.

d) Más de veinte años de antigüedad: Cuatro mensualidades de su salario real.

Se entenderá por «mensualidad de su salario real» la media mensual de los ingresos brutos obtenidos durante los seis meses inmediatamente anteriores al fallecimiento del productor, con excepción de las prestaciones familiares, plus familiar y plus de distancia.

SECCIÓN 4.ª Premio de antigüedad

Art. 33. Las tablas vigentes en 31 de diciembre de 1970 que fijan las cantidades que a cada categoría corresponden por el concepto de «Premio por antigüedad» serán incrementadas con los mismos porcentajes acordados y que son aplicados durante la vigencia de este Convenio para el salario base y plus de actividad. A tal efecto, en tabla anexa se establecen las cantidades que a cada categoría profesional corresponden.

Art. 34. En cuanto al número de trienios y quinquenios, así como a la forma en que han de ser computados, se estará a lo dispuesto en los artículos 43 y 45 de la actual Reglamentación Nacional del Trabajo para la Industria Química.

Art. 35. Los premios por antigüedad que a cada trabajador le hubieran correspondido de no haber promocionado durante el periodo de 1946 a 1958, les serán actualizados de acuerdo con el tiempo de servicio a la Empresa en el citado periodo y según se determina en la vigente Reglamentación Nacional del Trabajo para la Industria Química.

CAPITULO V

Asuntos varios

SECCIÓN 1.ª VACACIONES, GRATIFICACIONES Y PLUSSES

Art. 36. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, disfrutaran de un total de veinte días naturales de vacaciones anuales retribuidas, y comenzarán a contarse a partir de un lunes.

No obstante, cuando las necesidades de la producción así lo aconsejen, podrá la Empresa dividir en dos el periodo de vacaciones; uno de quince días naturales continuados y otro de cinco días también naturales y consecutivos.

La determinación de la fecha del disfrute del periodo de cinco días será facultativo de la Empresa, pero procurando en lo posible atender las necesidades y también los deseos del trabajador.

La Empresa viene obligada a dar cuenta a sus trabajadores del plan de vacaciones previsto en su organización con dos meses de antelación a la fecha de iniciación.

El personal que, no obstante, viniese disfrutando de un periodo de vacaciones superior o de mayor duración, por cualquier causa continuará con el régimen más beneficioso que el fijado en el presente Convenio.

Art. 37. Con motivo de la conmemoración de la Navidad del Señor y del 18 de Julio, la Empresa abonará a su personal una gratificación de carácter extraordinaria de treinta días naturales de salario o sueldo (salario base más plus de actividad) y la antigüedad que corresponda.

Art. 38. Las gratificaciones a que se refiere el artículo anterior, serán incrementadas con el promedio retributivo alcanzado durante los seis meses anteriores a cada una de ellas por los trabajos realizados a prima, de igual forma y de acuerdo con el número de días que el Convenio Provincial del Caucho establece para cada una de las gratificaciones indicadas. Bien entendido que los días que excedan en cada una de las gratificaciones acordadas en este Convenio a los establecidos en el Convenio Provincial del Caucho, no se verán incrementados con el promedio de prima que a cada trabajador pudiera corresponder.

Art. 39. Se establece una gratificación para el personal en Servicio Militar en cantidad neta de 5.000 pesetas, que percibirán aquellos que en la Navidad estén cumpliendo el Servicio Militar, indistintamente de su categoría profesional.

Art. 40. Se concede, para el personal de limpieza, el plus con un techo o límite de hasta cuarenta pesetas para el año 1971; 45 pesetas para el año 1972, y 50 pesetas para el año 1973.

SECCIÓN 2.ª JORNADA DE TRABAJO

Art. 41. Se acuerda, para la jornada de trabajo, las modificaciones siguientes:

a) Supresión del relevo de la noche en sábados, a partir del 1 de julio de 1971.

b) Semana de cuarenta y seis horas, a partir del 1 de julio de 1972.

c) Semana de cuarenta y cinco horas, a partir del 1 de julio de 1973.

d) Empleados que vinieran disfrutando jornada de verano, ésta queda fijada del siguiente modo:

Del 1 de julio al 30 de septiembre, ambos días inclusive, lunes a viernes, de 8,30 a 14,30 horas. Sábados, de 8 a 14 horas.

Queda suprimida la subvención para bocadillos, refresco y tiempo de descanso durante esta jornada.

e) Recuperación de «puentes». Para todo el personal de la Empresa se establece la siguiente recuperación:

Personal obrero de relevos: Diez minutos del tiempo de bocadillo.

Personal obrero que trabaja en turno ordinario: Aumento de diez minutos en su jornada de trabajo.

Empleados: Reducción de diez minutos en la hora de comida, quedando así el tiempo de descanso en cincuenta minutos.

SECCIÓN 3.ª ASCENSOS Y MOVILIDAD DEL PERSONAL

Art. 42. La regulación concreta de esta materia se llevará a cabo en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, que oportunamente se confeccionará.

SECCIÓN 4.ª ROPA DE TRABAJO

Art. 43. La Empresa facilitará al personal las prendas de trabajo necesarias dos por año, a partir del mes siguiente a la puesta en vigor del Convenio, y posteriormente cada seis meses, o sea, el 1 de enero y el 1 de julio. Asimismo facilitará los jabones y detergentes necesarios para el aseo personal.

SECCIÓN 5.ª EXCEDENCIAS Y REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERIOR

Art. 44. Se concederá excedencia para los trabajadores que lo soliciten con duración de tres meses a un año, con un límite máximo del 2 por 100 de la plantilla total. Será indispensable para solicitar este derecho que el trabajador tenga una antigüedad mínima de cinco años en la Empresa.

Art. 45. A los efectos de adaptación a la realidad concreta de las cláusulas del presente Convenio, la Empresa redactará y pondrá en vigor un nuevo Reglamento de Régimen Interior, en la forma prevista por las disposiciones legales vigentes en la materia.

CORRECCION DE ERRATAS

La Comisión de Vigilancia del Convenio, en su primera sesión, procedera a compusar el texto del Convenio publicado en el «Boletín Oficial del Estado», para la eventual corrección de erratas.

CLAUSULA ESPECIAL

Las partes que suscriben este Convenio hacen constar que confían que la aplicación conjunta de sus disposiciones no traerá como consecuencia la elevación de precios de los artículos fabricados, por los aumentos de productividad que la Empresa tiene previstos y que son absolutamente necesarios.

	Actual	%	Num. trabaj.	Total Pesetas
Técnico Jefe	12.834	1.155	11	12.705
Técnico	10.987	989	2	1.978
Perito	9.449	850	20	17.000
Ayudante Técnico	7.911	712	1	712
Contramaestre	7.471	672	4	2.688
Encargado	7.075	637	10	6.370
Capataz	6.371	573	10	9.168
Auxiliar	5.581	502	11	5.522
Aspirante	2.403	216	5	1.050
Delincaente Proyectista	9.625	866	1	866
Delincaente	8.219	740	2	1.480
Calador	7.811	703	2	1.406
Aspirante	2.491	224	1	224
Jefe Org. 1.ª	8.351	752	3	2.256
Jefe Org. 2.ª	7.604	684	1	684
Técnico Org. 1.ª	7.471	672	6	4.032
Técnico Org. 2.ª	7.075	637	8	5.096
Auxiliar	6.449	490	1	490
Jefe Administrativo de 1.ª	10.852	977	16	15.632
Jefe Administrativo de 2.ª	8.966	807	17	13.719
Oficial de 1.ª	7.864	708	17	12.036
Técnico de 2.ª	7.076	637	26	16.562
Auxiliar	5.319	479	20	9.530
Aspirante	2.403	216	2	432
Almacenero	5.715	514	7	3.598
Guarda	4.835	435	7	3.045
Ordenanza	5.532	498	1	498
Botones 18-20 años	5.055	455	5	2.275
Peón	4.149	373	14	5.222
Peón Ayudante	4.352	392	15	5.830
Ayudante especialista	4.721	426	28	11.928
Oficial de 3.ª	4.896	440	82	30.080
Oficial de 2.ª	5.104	459	102	46.818
Oficial de 1.ª	5.511	496	100	49.600
Ayudante	3.815	343	10	3.430
Oficiala de 2.ª	4.088	368	24	8.832
Oficiala de 1.ª	4.416	397	1	397
Pincha	2.836	255	1	255
			600	319.576

319.576 : 600 = 532,9

Aplicación 9 % sobre antigüedades anteriores, vigentes a partir del 1 de enero de 1971

	Tres años	Seis años	Once años	Dieciséis años	Veintiun años	Veintiséis años
Técnicos:						
Director	457.50	915.80	1.843.85	2.744.95	3.630.70	4.575.90
Subdirector	383.85	767.60	1.535.15	2.302.70	3.070.30	3.837.00
Técnico Jefe	305.80	611.75	1.223.50	1.835.35	2.447.00	3.058.80
Técnicos	256.90	513.80	1.027.75	1.541.70	2.055.50	2.569.35
Peritos	217.35	434.80	869.55	1.304.20	1.739.00	2.173.80
Ayudante Técnico	165.25	330.40	660.20	991.00	1.321.35	1.651.70
Practicante	130.05	260.10	520.20	780.30	1.062.90	1.392.50
Técnicos no titulados:						
Contramaestre	156.05	312.10	624.20	936.30	1.249.55	1.574.20
Encargado	137.75	275.50	551.00	826.50	1.102.00	1.378.20
Capataz	130.15	260.30	520.60	780.90	1.041.20	1.301.00
Auxiliar Técnico	118.21	236.42	472.84	709.26	949.55	1.186.85
Técnicos de Organización:						
Jefe Sección 1.ª	178.25	356.50	713.00	1.069.50	1.425.80	1.782.15
Jefe Sección 2.ª	172.95	345.90	691.80	1.037.70	1.383.28	1.729.10
Técnico de 1.ª	144.10	288.20	576.40	864.60	1.152.80	1.441.10
Técnico de 2.ª	125.70	251.40	502.80	754.20	1.005.60	1.274.10
Auxiliar	114.60	229.20	458.40	687.60	916.80	1.155.40
Administrativos:						
Jefe de 1.ª	217.35	434.70	869.40	1.304.10	1.739.00	2.173.30
Jefe de 2.ª	179.80	359.60	719.20	1.078.80	1.438.85	1.799.45
Oficial de 1.ª	157.40	314.80	629.60	944.40	1.259.20	1.574.20
Oficial de 2.ª	142.20	284.40	568.80	853.20	1.137.60	1.421.75
Auxiliar	107.31	214.62	429.24	643.86	858.48	1.077.60
Técnicos oficina:						
Delante Proyecto	293.55	587.10	1.174.20	1.761.30	2.348.40	2.935.50
Delante	165.15	330.30	660.60	990.90	1.321.20	1.651.75
Calculador	156.55	313.10	626.20	939.30	1.258.90	1.574.20
Auxiliar Técnico	167.30	334.60	669.20	1.003.80	1.338.40	1.672.60
Subalternos:						
Listero	109.65	219.30	438.60	657.90	877.20	1.096.50
Sanitario no titulado	91.45	182.90	365.80	548.70	731.60	914.50
Almacenero	113.85	227.70	455.40	683.10	910.80	1.138.50
Basculero Pesador	100.35	200.70	401.40	602.10	802.80	1.003.35
Cabo de Guardas	111.30	222.60	445.20	667.80	890.40	1.113.35
Guarda Jurado	100.33	200.66	401.32	601.98	802.64	1.003.35
Guarda ordinario	96.30	192.60	385.20	577.80	769.70	962.50
Conserje	111.30	222.60	445.20	667.80	890.40	1.113.40
Ordenanza	91.45	182.90	365.80	548.70	731.60	913.50
Portero	96.30	192.60	385.20	577.80	769.70	962.50
Antigüedad diaria obreros:						
Peón	2.90	5.80	11.70	17.55	23.45	29.30
Peón Ayudante	3.15	6.30	12.60	18.90	25.20	31.50
Peón Especialista	3.35	6.70	13.40	20.10	26.80	33.40
Oficial de 3.ª	3.50	7.00	14.00	21.00	28.00	35.00
Oficial de 2.ª	3.60	7.20	14.40	21.60	28.80	36.00
Oficial de 1.ª	3.80	7.60	15.20	22.80	30.40	38.00
Femenino:						
Ayudante fabricación	1.70	3.40	6.80	10.20	13.60	17.20
Oficiala especialista 2.ª	1.95	3.90	7.80	11.70	15.60	19.50
Oficiala especialista 1.ª	2.35	4.70	9.40	14.10	18.80	23.25
Encargada	2.80	5.60	11.20	16.80	22.40	28.00

MINISTERIO DE INDUSTRIA

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Badajoz por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente incoado en la Sección de Industria de esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria de Badajoz a petición de «Fuerzas Eléctricas del Oeste, S. A.» con domicilio en Villanueva de la Serena, solicitando autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de una línea aérea trifásica a 22 KV., de 184 metros de longitud, y un centro de transformación intertempere 50 KVA 22.000-13.200/380-220/220-127 V., y cumplidos los trámites regla-

mentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas y de acuerdo con lo ordenado en la Ley de 24 de noviembre de 1939 sobre ordenación y defensa de la industria.

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria de Badajoz, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar a «Fuerzas Eléctricas del Oeste, S. A.», la instalación de una línea aérea, trifásica, a 22 KV., de 184 metros de longitud, y un centro de transformación intertempere, 50 KVA 22.000-13.200/380-220/220-127 V., cuyas características principales son las siguientes:

Una línea aérea trifásica, a 22 KV., con conductores aluminio-acero, de 49,47 milímetros cuadrados de sección, con aisla-