

«Fallamos: Que estimando parcialmente el recurso interpuesto por la «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana, Sociedad Anónima», contra acuerdo de la Dirección General de Ordenación del Trabajo de 18 de enero de 1967, que confirmando el de la Delegación del Trabajo de Lérida de 5 de noviembre de 1966 declaró que el productor don Francisco Morell debía ser incluido en la Rama Eléctrica de tal Empresa; debemos anular, como anulamos, las actuaciones administrativas; por tanto, dicho acuerdo, y declarar, como declaramos, que el conocimiento de la cuestión objeto de las mismas corresponde a la Jurisdicción Laboral, reservando a las partes los derechos que les corresponden para su ejercicio ante ella y sin que proceda hacer especial declaración sobre costas.

Así, por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—Valentín Silva.—José María Cordero.—Adolfo Suárez.—Enrique Medina.—Fernando Vidal.—Rubricados».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 8 de mayo de 1972.—P. D., el Subsecretario, Utrera Molina.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

ORDEN de 6 de mayo de 1972 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Aragón Minero, S. A.».

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 9 de marzo de 1972, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Aragón Minero, S. A.».

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto a nombre de «Aragón Minero, S. A.», contra las resoluciones de 13 de octubre de 1966 de la Dirección General de Previsión y de 18 de abril anterior de la Delegación Provincial de Trabajo de Teruel, confirmada en aquella al desestimar recurso de alzada contra la aprobación del acta de liquidación número 170 de 1966, por importe de 844.844,95 pesetas, levantada a la Empresa recurrente por la Inspección Provincial de Trabajo; declaramos que dichas resoluciones y acta no son conformes a derecho, por lo que las anulamos y dejamos sin efecto ni valor; no se hace imposición de costas.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—Valentín Silva.—José María Cordero.—Juan Becerril.—Pedro F. Valladares.—Luis Bermúdez.—Rubricados».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 8 de mayo de 1972.—P. D., el Subsecretario, Utrera Molina.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

ORDEN de 9 de mayo de 1972 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Damián López Campoy.

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 14 de enero de 1972, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Damián López Campoy,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto a nombre de don Damián López Campoy contra la Resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo de 14 de diciembre de 1966 que al acoger alzada de la Empresa «A. E. G. Industrial, S. A.» revocó acuerdo de la Delegación Provincial de Trabajo de Barcelona de 10 de mayo anterior y declaró la falta de derecho del recurrente a que se le reconociera la categoría profesional de Oficial primero, declarando que la expresada resolución es conforme a derecho, y por ello válida y subsistente, y absolvemos a la Administración del Estado de la demanda en esa petición principal, sin haber lugar a entrar en la subsidiaria relativa al percibo de salarios, sin perjuicio de que pueda promoverlo el interesado si lo cree del caso ante la Jurisdicción competente; no se hace imposición especial de costas.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa»,

lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—Valentín Silva.—Juan Becerril.—Pedro F. Valladares.—Luis Bermúdez.—Adolfo Suárez.—Rubricados».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 8 de mayo de 1972.—P. D., el Subsecretario, Utrera Molina.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

ORDEN de 6 de mayo de 1972 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don José Antonio del Moral Donoso y otros.

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 17 de enero de 1972, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don José Antonio del Moral Donoso y otros.

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que desestimando el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto a nombre de don José Antonio del Moral Donoso y treinta y uno más, contra la Resolución del Ministerio de Trabajo fecha 29 de julio de 1968, denegatoria de la alzada de la dictada por la Dirección General de Ordenación del Trabajo el 17 de octubre de 1967, sobre negativa a modificar la escala salarial de los Jefes de Tren de la Renfe en el Reglamento de Régimen Interior de esa empresa aprobado por Orden de 9 de junio de 1962, debemos declarar y declaramos que dichas Resoluciones se hallan ajustadas a derecho, quedando válidas y subsistentes, con absolución de la Administración recurrida. Sin expresa imposición de costas.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—Valentín Silva.—José María Cordero.—Juan Becerril.—Fernando Vidal.—Julio Sainz.—Rubricados».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 8 de mayo de 1972.—P. D., el Subsecretario, Utrera Molina.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Empresa «Sherwin Williams Española, S. A.», y sus trabajadores.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Empresa «Sherwin Williams Española, S. A.», y sus trabajadores, suscrito en 1 de febrero de 1972, y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, en escrito de 14 de febrero de 1972, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio con el texto del mismo, que fué suscrito por las partes en 1 de febrero de 1972, 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, pactado por dos años, se requirió la conformidad de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.º, dos, apartado b), del Decreto-ley 22/1969, la cual, en su reunión celebrada el día 10 de marzo del año en curso, acordó prestar su conformidad al mencionado Convenio, ello condicionado a que el aumento por coste de vida en el segundo año no tenga garantía mínima;

Resultando que con fecha 13 de marzo último se dió traslado del anterior acuerdo a la Comisión Deliberadora del Convenio por conducto de la Organización Sindical, y aquella, en su reunión celebrada el 28 del citado mes, acordó aceptar el condicionamiento puesto por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, quedando constancia al efecto en el acta correspondiente, cuya copia, debidamente autorizada con la firma de los asistentes, ha sido remitida por la Secretaría General de la Organización Sindical en 28 de mayo próximo pasado;

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 Sin-

dicales de 22 de julio de 1968, y dado que en cuanto a su contenido económico le 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 Interprovincial de la Empresa «Sherwin Williams Española, S. A.» y sus trabajadores, suscrito en 1 de febrero de 1972, y modificación acordada en 28 de marzo del citado año.

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 18 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, 3 de junio de 1972.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Hmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE AMBI-
TO INTERPROVINCIAL FACTADO ENTRE LA EMPRESA
«SHERWIN WILLIAMS ESPAÑOLA, S. A.», Y SUS
TRABAJADORES**

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—En el ámbito territorial de este Convenio se concreta a la Compañía «Sherwin Williams Española, S. A.», y afecta a todas las dependencias de la misma.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal sujeto a la legislación laboral, con exclusión del personal directivo a que se refiere el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—Las normas que se derivan del presente Convenio entrarán en vigor a la firma del mismo, por la Comisión Deliberadora, y sus efectos económicos se referirán al 1 de enero de 1972 o a la fecha de su ingreso en la Empresa si es posterior a dicha fecha, para todo el personal vinculado a la Empresa en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

El plazo inicial de vigencia del Convenio terminará el 31 de diciembre de 1973 y será prorrogable tácitamente de año en año, si en el plazo de tres meses anteriores a la caducidad del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas no se ha pedido la revisión o rescisión del mismo.

Clausula de revisión.—Teniendo en cuenta la duración de dos años que se establece para este Convenio, se acuerda aplicar con efecto a partir de 1 de enero de 1973 un aumento sobre las tablas salariales (sueldo base más Plus Convenio), que figuran en el artículo 18 del presente Convenio, en igual porcentaje que el que resulte de la variación entre los índices generales de coste de vida del conjunto nacional de los años 1972 y 1971. Los índices se tomarán del «Boletín Mensual de Estadística», publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

Art. 4.º *Rescisión.*—La denuncia proponiendo rescisión deberá presentarse en el Organismo competente con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del plazo de su vigencia o de sus prórrogas, debiendo adjuntarse proyecto de los puntos a revisar.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Art. 5.º *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por imperativo legal jurisprudencial contencioso administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, concesión voluntaria de la Empresa o por cualquier otra causa, con las excepciones citadas expresamente en el texto del Convenio.

Art. 6.º *Absorbibilidad.*—Teniendo en cuenta la naturaleza del Convenio, las modificaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos que en el futuro puedan establecerse en virtud de disposiciones legales, voluntarias o de Convenio, podrán ser absorbidas y compensadas con las mejoras que en el presente se establecen, por lo que únicamente serán

efectivas en la parte que, sumadas a las cifras vigentes con anterioridad al Convenio, superen al nivel de éste.

Las cantidades anuales que en virtud del párrafo anterior hayan de ser absorbidas no podrán detrarse de los importes de las pagas extraordinarias del 18 de Julio y Navidad existentes, sino en todo caso de las pagas mensuales ordinarias.

Las situaciones individuales que excedan de lo establecido en el Convenio no podrán ser reducidas por la aplicación de este, manteniéndose en tales supuestos en la cuantía que actualmente representan.

Art. 7.º *Vinculación a su totalidad.*—En el supuesto de que el Organismo competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobara cualquiera de las partes del Convenio, éste quedará sin eficacia práctica.

CAPITULO II

DEL PERSONAL

Art. 8.º El personal se clasificará, según su permanencia, en fijo y eventual.

Es fijo el personal que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido en la explotación normal.

Es eventual el que se contrata para atenciones extraordinarias cuya duración es limitada.

Art. 9.º *Clasificación según su función.*—El personal de la Empresa se clasifica, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en cuatro grupos profesionales:

1. Técnicos.
2. Empleados.
3. Subalternos.
4. Obreros.

Art. 10. *Personal técnico.*—El personal técnico comprende las siguientes categorías, agrupadas en dos subgrupos:

1.º Técnicos titulados:

- a) Técnico Jefe.
- b) Técnico.
- c) Perito.
- d) Ayudante Técnico.

2.º Técnicos no titulados:

- a) Contramaestre.
- b) Encargado.
- c) Capataz.
- d) Auxiliar de Laboratorio.
- e) Aspirante de Laboratorio de dieciocho a diecinueve años.
- Aspirante de Laboratorio de dieciséis a diecisiete años.
- Aspirante de Laboratorio de catorce a quince años.

Art. 11. *Empleados.*—Comprende las siguientes categorías, divididas en dos subgrupos:

1.º Administrativos:

- a) Jefe de primera.
- b) Jefe de segunda.
- c) Oficial de primera.
- d) Oficial de segunda.
- e) Auxiliar.
- f) Aspirante.
- g) Telefonista.

2.º Mercantiles:

- a) Jefe de Promoción.
- b) Agentes y promotores de venta.

Art. 12. *Personal subalterno.*—Este grupo está compuesto por las siguientes categorías:

- a) Jefe de Almacén.
- b) Listero.
- c) Almacenero.
- d) Ayudante Almacenero.
- e) Basculero-Pesador.
- f) Vigilante Jurado.
- g) Guarda.
- h) Conserje.
- i) Ordenanza.
- j) Portero.
- k) Cobrador.
- l) Conductor.
- m) Botones.
- n) Mujer de Limpieza (Limpiadora).

Art. 13. *Personal obrero.*—Este grupo, subdividido en oficios propios y auxiliares se clasificará en la siguiente forma:

Primero:

- a) Profesionales o de oficio:
 - Coloristas.
 - Oficial de primera.
 - Oficial de segunda.
 - Oficial de tercera.

- b) Ayudantes especialistas.
- c) Ayudantes de fabricación.
- d) Peones.
- e) Ayudantes de Laboratorio.
- f) Aprendices.

Segundo:

- a) Encargada de Taller.
- b) Oficiales:
 - Oficiala de primera.
 - Oficiala de segunda.
- c) Aprendizaz.

Art. 14. Definición de las categorías:

Técnicos titulados.—Son aquellos a quienes para el cumplimiento de su función se les exige título profesional, siempre y cuando realicen funciones propias de su carrera y sean retribuidos de manera exclusiva o preferente, mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción, por tanto, a la escala habitual de honorarios en la profesión afectada.

Técnicos Jefes.—Son aquellos que poseyendo el título ya indicado dirigen dentro de cada fabricación o grupo de fabricación, laboratorio, sección, etc., todo lo inherente al proceso operativo o al estudio de la misma, ocupándose de su mejora y perfeccionamiento y de cuantas exigencias precise su intervención. Tiene el mando directo sobre los Técnicos y la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal.

Técnicos.—Son los que poseyendo un título profesional realizan en la Empresa funciones propias de su carrera.

Peritos.—Es el personal que con título de peritaje en cualquiera de sus modalidades, ayuda a las órdenes inmediatas de los Técnicos Jefes y Técnicos.

Ayudante Técnico.—Es el que ayuda a las órdenes inmediatas de los Técnicos titulados. Quedan incluidos en esta categoría los Analistas segundos, así como los que en la actualidad, aun sin poseer título profesional alguno, realizan estas funciones en la rama técnica de que se trate.

Técnicos no titulados.—Comprende el personal que sin título profesional superior ni inferior se dedica a funciones de carácter técnico análogas y subordinadas a las realizadas por el personal Técnico titulado.

Contramaestre.—Es el que teniendo conocimientos de cultura general y capacidad suficiente, a las órdenes inmediatas del Jefe de su sección, tiene mando directo sobre los Encargados y personal obrero de las secciones, siendo su misión la vigilancia e inspección de las distintas fases de fabricación, observar y vigilar el funcionamiento de los órganos que comprende la fabricación, y responder de la disciplina del personal y distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas y conservación de las instalaciones.

Encargado.—Comprenden esta categoría a los que procediendo de la de profesionales o ayudantes tienen mando directo sobre los Capataces y están a las órdenes directas del Contramaestre, secundándole a éste en el trabajo y servicios a él encomendados y sustituyéndole en sus ausencias.

Capataz.—Es el trabajador que con conocimientos teóricos y prácticos ayuda y vigila a las órdenes de su superior, dirige los trabajos de los Ayudantes, siendo responsable de la forma de ordenarse y de su disciplina.

Auxiliar de Laboratorio.—Es el empleado que realiza funciones de ayuda a sus superiores en trabajos propios de laboratorio y siempre bajo su supervisión.

Aspirante de Laboratorio.—Es el empleado que dentro de la edad de catorce a diecinueve años realiza trabajos propios de laboratorio, siempre bajo la vigilancia de sus superiores.

Empleados Administrativos.—Son los trabajadores que realizan funciones de oficina contable o análogas, sea dentro de la organización central de la Empresa, sea en los servicios considerados como ramificaciones de la misma, tales como oficinas regionales, almacenes, etc.

Jefes de primera.—Son los empleados que llevan la responsabilidad directiva de una o más secciones, estando encargados de imprimirles unidad. Podrán realizar trabajos con responsabilidad sin tener empleados a su cargo.

Jefes de segunda.—Son los empleados encargados de orientar, dirigir y dar unidad a la sección o dependencia que tengan a su cargo, así como la de distribuir los trabajos entre el personal que de ellos dependa. Podrán realizar trabajos con responsabilidad sin tener personal a su cargo.

Oficial de primera.—Comprende esta categoría al empleado con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad con o sin otros empleados a sus órdenes.

Oficial de segunda.—Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringidas efectúa funciones similares a las del Oficial de primera.

Auxiliares.—Se consideran como tales los empleados que se dediquen dentro de la oficina a operaciones administrativas en general.

Aspirantes.—Se entenderá por Aspirante, al empleado que dentro de la edad de catorce a veinte años trabaja en labores similares a las de los Auxiliares.

Telefonista.—Es el empleado que tiene por misión especial el cuidado de una centralita telefónica, teletipo o similares, confeccionando los partes necesarios para su control.

Empleados mercantiles.—Son aquellos cargos cuya misión está encaminada a la promoción y venta de artículos, así como realizar las operaciones que se deriven de la ejecución de esta misión.

Jefe de Promoción.—Su misión principal será la de promover ventas de productos mediante información y demostraciones de los mismos cerca de importantes industrias y prescripciones. Podrá encomendarse asimismo la promoción de ventas cerca de otros clientes e incluso la acción de venta, si fuera preciso, para lo cual habrán de realizar los viajes y desplazamientos necesarios, así como la cumplimentación de informes, cuestionarios, correspondencia, etc., relacionada con sus gestiones, y la ejecución de trabajos de oficina.

Agentes y Promotores de Ventas.—Tienen como principal misión la realización de gestiones encaminadas a la venta y promoción, visitando clientes reales y potenciales, confeccionando notas de pedidos, emitiendo informes y redactando correspondencia sobre estos asuntos, para lo cual habrán de efectuar los viajes y desplazamientos necesarios.

Cuando no realicen estas funciones, los Agentes podrán actuar como Promotores de Ventas, y ambos trabajar en las oficinas o almacenes de la Compañía.

Personal subalterno.—Son los trabajadores que sin ser obreros ni empleados desempeñan funciones para las cuales se requiere una cultura elemental.

Jefe de Almacén.—Es el personal de central y representación que, a las órdenes de personal de superior categoría, controla y custodia las existencias en perfectas condiciones, distribuye el trabajo entre el personal del almacén, prepara y revisa los pedidos, revisa la mercancía recibida y acepta la misma, elige los medios de transporte, prepara la distribución de los repartos en plaza, revisa las facturas y cargos de los transportistas y, en general, efectúa todas las funciones necesarias para el buen orden del almacén a su cargo y perfecto servicio a clientes, registrando en los libros o fichas el movimiento que se haya producido durante la jornada. Tendrá todas las responsabilidades inherentes a las retribuciones y funciones encomendadas.

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 y extenderá altas y bajas.

Almacenero.—Es el subalterno que prestando sus servicios en central o representaciones controla y custodia las existencias en perfectas condiciones; prepara y revisa los pedidos, revisa la mercancía recibida y acepta la misma, elige los medios de transporte, distribuye los repartos en plaza, revisa las facturas y encargos de los transportistas y, en general, efectúa todas las funciones necesarias para el buen orden del almacén y perfecto servicio a clientes, registrando en los libros o fichas el movimiento que se haya producido durante la jornada. En caso de necesidad podrá efectuar reparto a domicilio en cualquier medio de transporte e incluso a mano.

Ayudante Almacenero.—Es el que a las órdenes del Jefe de Almacén o Almacenero efectúa todas o parte de las funciones descritas en los dos cargos anteriores.

Vigilante Jurado.—Es el que tiene funciones de orden y vigilancia y ha de cumplirlas con sujeción a las disposiciones legales que regulan el ejercicio del cargo para las personas que tienen este nombramiento.

Guarda.—Es el trabajador que con las mismas obligaciones que el Vigilante Jurado carece de este título y de las atribuciones concedidas por las Leyes para aquel titular.

Conserje.—Tendrá la mencionada categoría el que al frente de los Ordenanzas, Porteros, Botones, Mujeres de Limpieza, etcétera, cuida de la distribución del trabajo y del ornato y policía de las distintas dependencias.

Ordenanza.—Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, repartos, copias a «ciclosty» de documentos, realizar los encargos que se le encomiendan entre uno y otro departamento, recoger y entregar la correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus Jefes.

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, con o sin vivienda en el centro de trabajo.

Cobrador.—Es el que tiene la misión de efectuar cobros de la Empresa y gestiones derivadas de esta función. Se lo podrá encomendar trabajos propios del Auxiliar Administrativo y Almacenero dentro de su capacidad y conocimientos.

Tendrá la responsabilidad plena de las cantidades que se le entreguen por razón de su cargo y percibirá una prima semestral de 1.000 pesetas, pagaderas con las pagas extraordinarias del 18 de Julio y Navidad, debiendo la Empresa contratar a su cargo un seguro contra robos.

Conductor.—Tendrán esta categoría los que conduzcan camiones, furgonetas y coches de turismo y dirijan el acondicionamiento de la carga y descarga con participación activa en éstas.

Botones.—Es el subalterno mayor de catorce años y menor de veinte encargado de labores de reparto y fuera del local al

que está adscrito, pudiendo efectuar trabajos administrativos de carácter elemental.

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

Personal obrero.—Comprende este grupo el personal que efectúa trabajos de orden mecánico y material.

Colorista.—Es el que conociendo la composición de colores obtiene por mezcla contramuestras ajustadas al color de la muestra que le dan como patrón.

Profesionales de oficio.—Comprende esta categoría los obreros que después de un aprendizaje realizan trabajos de un oficio. Pueden ser:

Oficiales de primera.—Que son aquellos que poseyendo un oficio lo practican y aplican en tal grado de perfección que no sólo les permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Oficiales de segunda.—Integran dicha categoría los que sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Oficiales de tercera.—Son los que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio no han alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un Oficial de segunda.

Ayudantes especialistas.—Son los operarios que con un periodo de prácticas tienen a su cargo el cuidado y la buena marcha de los aparatos y elementos mecánicos, cuidando de su engrase y conservación.

Ayudantes de Fabricación.—Son los que desempeñan funciones subordinadas a las de los Ayudantes Especialistas, adquiriendo práctica y conocimiento para sustituirlos accidentalmente.

Peones.—Son los operarios mayores de veinte años encargados de efectuar labores para cuya realización se requiera predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

Ayudante de Laboratorio.—Son los operarios menores de veinte años encargados de efectuar trabajos de Laboratorio, sin que para ello sean necesarios unos previos conocimientos técnicos.

Aprendices.—Son los operarios que están ligados por un contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarles prácticamente, por sí o por otro, algunos de los llamados oficios clásicos.

Encargadas de Taller.—Son las que al frente de un grupo de operarias y bajo la dependencia correspondiente, trabajan, vigilan y cuidan de la asistencia y disciplina de las mismas, encuadradas en las secciones de oficios complementarios femeninos.

Oficiales.—Son las operarias que tras el correspondiente aprendizaje de dos años se dedican a oficios complementarios, como envasado, llenado, etiquetado, empaquetado, etc.

Aprendizas.—Son las operarias que están ligadas por contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud la Empresa, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarles prácticamente, por sí o por otro, algunos de los oficios auxiliares.

Art. 15. Ingreso.—Para ingresar en la Empresa es preceptivo que el candidato haya cumplido la edad de catorce años.

La admisión de personal se realizará de acuerdo con disposiciones vigentes en materia de colocación.

La Empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teórico-prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación.

Art. 16. Periodos de prueba.—Las admisiones se considerarán provisionales durante un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

Personal técnico, administrativo y mercantil: Seis meses.
Personal subalterno, obrero y aprendices: Tres meses.

Estos plazos se verán incrementados en un número de días igual a los que eventualmente dejara de trabajar por cualquier causa.

Durante este periodo, tanto el trabajador como la Empresa podrán, unilateralmente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las dos partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la Empresa, y el tiempo que hubiese servido en calidad de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por antigüedad o tiempo de servicio.

Art. 17. Ascensos.—Los ascensos del personal se ajustarán a las siguientes normas:

Técnicos.—Las vacantes serán cubiertas libremente por designación de la Empresa.

Administrativos.—Serán de libre designación de la Empresa las categorías de Jefe de primera y Jefe de segunda.

Los ascensos a Oficiales primeros y Oficiales segundos también serán de libre designación de la Empresa, previo informe de su Jefe respectivo y aprobación por una Comisión designada por la Empresa.

Además, anualmente se convocará un concurso-examen para ascender a Oficiales primeros y Oficiales segundos entre los

empleados de la categoría inmediata inferior que cuenten con un mínimo de un año en la categoría.

También ascenderán a Oficiales primeros administrativos los Oficiales segundos que cuenten con nueve años de antigüedad en la categoría. Asimismo, ascenderán a Oficiales segundos los Auxiliares que cuenten con seis años de antigüedad en la categoría. Su ascenso será automático.

En el caso de vacantes en la categoría de Auxiliar administrativo se le dará oportunidad al personal subalterno y obrero de pasar a dicha categoría mediante la prueba de aptitud correspondiente.

Los Aspirantes podrán ser ascendidos a Auxiliares por designación libre de la Empresa, incluso sin haber alcanzado los veinte años de edad.

Las restantes categorías serán de libre designación de la Empresa.

Subalternos.—Serán de libre designación de la Empresa, de acuerdo con las aptitudes demostradas y las que se requieran para la categoría que se haya de cubrir.

Obreros.—Serán de libre designación, en iguales condiciones que los subalternos.

En cualquiera de los supuestos, el ascenso será considerando la idoneidad del productor y su capacidad, así como los méritos que concurran en el mismo, tales como antigüedad, conducta, dotes de mando, competencia profesional, etc.

Los Ayudantes de Laboratorio pasarán a la categoría de Peón al cumplir la edad de veinte años.

Periodo de prueba.—En todos los ascensos el personal queda sujeto a un periodo de prueba en la nueva categoría y cuya duración será la misma que se establece en el artículo 16.

Cuando el ascenso no implique cambio de puesto de trabajo, a efectos de este periodo de prueba, se computará el tiempo que el productor haya desempeñado esta función.

Art. 18. Plantillas.—Las plantillas de trabajo se establecerán por la Empresa en cada centro de trabajo de acuerdo con las circunstancias de los mismos.

La Empresa podrá proceder a la disminución de sus plantillas en los casos siguientes:

- Crisis económicas.
- Modificación de las instalaciones fabriles.
- Mecanización y, en general, modernización técnica.
- Reorganización del trabajo para alcanzar el rendimiento normal de los productores.
- Reorganización del trabajo para alcanzar rendimientos entre el normal y el óptimo.
- Supresión del centro de trabajo y variación en las actividades del mismo.

Cuando por cualquiera de las causas citadas resultara en un centro de trabajo un sobrante de personal, la Empresa, bien directamente, bien encomendándolo a una Compañía especialista, preparará un informe justificativo de las razones técnicas que aconsejen la reducción de plantilla.

Dicho informe se someterá al Delegado provincial de Trabajo competente, una vez oído el Jurado de Empresa y los Enlaces sindicales.

Como regla general, la determinación del personal sobrante se hará por riguroso orden de antigüedad en las categorías de los respectivos oficios, atendiéndose la Empresa a lo dispuesto sobre esta materia, según disposiciones legales vigentes.

CAPITULO III

RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 19. Tablas salariales (Sueldo base más plus Convenio):

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Total mensual
M e n s u a l			
Técnicos titulados			
Técnico Jefe	7.500,—	6.670,—	14.170,—
Técnico	7.500,—	5.089,—	12.589,—
Perito	6.420,—	4.700,—	11.120,—
Ayudante técnico	4.830,—	4.803,—	9.633,—
Técnicos no titulados			
Contramaestre	4.830,—	4.390,—	9.220,—
Encargado	4.830,—	3.952,—	8.782,—
Capataz	4.830,—	3.584,—	8.414,—
Auxiliar de laboratorio	4.080,—	3.535,—	7.615,—
Aspirante de laboratorio de 18-19 años	4.080,—	841,—	4.921,—
Aspirante de laboratorio de 16-17 años	2.520,—	1.470,—	3.990,—
Aspirante de laboratorio de 14-15 años	1.560,—	1.205,—	2.765,—

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Total mensual
Mensual			
<i>Empleados administrativos</i>			
Jefe de primera	5.460,—	6.780,—	12.240,—
Jefe de segunda	5.460,—	5.189,—	10.649,—
Oficiales de primera	4.470,—	5.047,—	9.517,—
Oficiales de segunda	4.470,—	4.312,—	8.782,—
Auxiliar	4.080,—	2.976,—	7.056,—
Aspirante 18-19 años	4.080,—	1.604,—	5.684,—
Aspirante 16-17 años	2.520,—	1.646,—	4.166,—
Aspirante 14-15 años	1.560,—	1.996,—	3.556,—
Telefonista	4.080,—	2.976,—	7.056,—
<i>Empleados mercantiles</i>			
Jefe de promoción	5.460,—	5.189,—	10.649,—
Agente y Promotor	4.470,—	4.312,—	8.782,—
<i>Subalternos</i>			
Jefe de almacén	4.470,—	4.312,—	8.782,—
Vigilante jurado	4.080,—	4.405,—	8.485,—
Guarda y Portero	4.080,—	4.080,—	8.160,—
Almacenero	4.080,—	3.535,—	7.615,—
Ayudante almacenero	4.080,—	2.422,—	6.502,—
Conserje	4.080,—	3.535,—	7.615,—
Ordenanza	4.080,—	2.531,—	6.431,—
Cobrador	4.080,—	3.535,—	7.615,—
Diario			
Conductor	147,—	106,83	253,83
Mensual			
Botonas 18-19 años	4.080,—	1.004,—	5.084,—
Botonas 16-17 años	2.520,—	1.679,—	4.199,—
Botonas 14-15 años	1.560,—	2.025,—	3.585,—
Diario			
Colorista	147,—	128,50	275,50
Oficial de primera	147,—	128,50	275,50
Oficial de segunda	147,—	123,43	270,43
Oficial de tercera	141,—	121,66	262,66
Ayudante especialista	141,—	119,40	260,40
Ayudante de fabricación	141,—	108,93	249,93
Peón	138,—	101,—	237,—
Ayudante de laboratorio	136,—	22,50	158,50
Aprendiz de cuarto año	84,—	83,66	167,66
Aprendiz de tercer año	84,—	64,80	148,80
Aprendiz de segundo año	52,—	65,30	117,30
Aprendiz de primer año	52,—	42,86	94,86
Encargada de taller	147,—	44,60	191,60
Oficiala de primera	141,—	32,70	173,70
Oficiala de segunda	141,—	25,13	166,13
Aprendiza de segunda	52,—	77,90	129,90
Aprendiza de primera	52,—	65,30	117,30

Art. 20. *Pluses*.—Se establecen y reglamentan los siguientes pluses:

De Convenio, de nocturnidad y responsabilidad de equipo. Plus de Convenio.—El plus de convenio se percibirá en las doce mensualidades normales y en las pagas extraordinarias de 18 de Julio y Navidad.

El plus de Convenio absorbe a los pluses de toxicidad, distancia y transporte, que quedan suprimidos, así como cualquier otro plus, con excepción del Plus Familiar, nocturnidad y de responsabilidad de equipo.

Plus de nocturnidad.—Se establece un plus de nocturnidad consistente en un 25 por 100 de aumento sobre el sueldo base, antigüedad y plus de Convenio para los trabajos efectuados entre las veintidós y las seis horas.

Plus de responsabilidad de equipo.—Cuando un productor que ostentando alguna de las categorías de Colorista, Oficial primero (obrero), Oficial segundo (obrero), Oficial tercero (obrero), Ayudante especialista, Ayudante de fabricación o Peón, y estando a las órdenes de un Encargado o mando superior, además de efectuar el trabajo cuyo personal haya recibido la misión de, simultáneamente, vigilar y ordenar los trabajos que ha de realizar el grupo al que pertenece, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos de aquel grupo, se le concederá un plus equivalente al 4 por 100 de su sueldo base y plus de Convenio durante el espacio de tiempo que ejerza la función antes indicada.

En todo caso el grupo o equipo estará constituido por un mínimo de cuatro personas y un máximo de veinticinco.

Art. 21. *Gratificaciones voluntarias*.—La Empresa, con carácter voluntario y graciable, podrá conceder una gratificación acogida al Decreto del Ministerio de Trabajo de fecha 21 de

febrero de 1958, al personal que estime conveniente y en la cuantía que crea oportuna.

Dejará de percibir las gratificaciones voluntarias, así como el plus de Convenio que se determina en el artículo 20, el productor que tenga reiterados errores observados en su trabajo, o no alcanzara el rendimiento normal por causas imputables al propio interesado. Para ello será preceptivo el informe desfavorable del Jefe de sección, avalado por el Jefe de departamento y por el Director de área.

La Empresa dará conocimiento inmediato al Jurado de Empresa de los informes y sanciones que se impongan en aplicación de este artículo.

Art. 22. *Primas al personal*.—La Empresa, atendidas las circunstancias, podrá crear y variar libremente un sistema de incentivos durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 23. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio*.—Para premiar la antigüedad en la Empresa se establecen trienios, cuyo número máximo será de ocho, y del importe que para cada trienio se especifica a continuación para los distintos grupos de productores:

Grupo de productores	Importe mensual	Importe diario
Técnicos y Peritos	374	
Jefes de primera, segunda y promoción	275	
Ayudantes Técnicos, Contramaestre, Encargados, Capataces	248	
Oficiales de primera y segunda Administrativos, Jefes de Almacén, Agentes y Promotores de Venta	220	
Auxiliares Administrativos y Técnicos	165	
Resto subalternos	165	
Obreros		5,50

Estos trienios se contarán a partir de la fecha de entrada en la Compañía, no pudiendo ser absorbidos en ningún momento ni con gratificaciones voluntarias ni con cualquier aumento que pueda establecerse en el futuro, cobrándose el importe de cada trienio de acuerdo con la categoría que se ostente en el momento de percibirse. Se devengarán a partir del primer día del semestre natural en que se completan.

Art. 24. *Gratificaciones*.—Se establecen dos gratificaciones anuales extraordinarias: Una en 18 de Julio y otra en Navidad, y el importe de cada una de ellas consistirá en el pago de una mensualidad con arreglo a las tablas salariales del artículo 19, incrementadas con la antigüedad correspondiente a cada productor.

Además de las gratificaciones indicadas se establece otra gratificación anual de 12.000 pesetas para el personal fijo e idéntica para todas las categorías que figuran en el artículo 19, que se percibirá a razón de 1.000 pesetas mensuales en concepto de beneficios. Esta gratificación anula y sustituye la percepción que en concepto de participación en la actividad de la Empresa se tenía establecida.

Art. 25. *Cómputo de pagas 18 de Julio y Navidad*. Tendrán derecho a percibir íntegramente estas pagas el personal que haya trabajado durante la totalidad de los meses del primero y segundo semestre.

En caso de ingreso o ceses de personal sin completar un semestre percibirá la parte proporcional a una de estas pagas en relación con los meses servidos. Cualquier fracción se considerará como si fuera mes completo.

Art. 26. *Dietas de viaje*.—La Empresa, en norma aparte, establecerá la cuantía de las dietas de viaje, en función de las distintas plazas y categorías profesionales.

A efectos de liquidación de dietas serán de aplicación las normas de orden interior que dicte la Empresa.

CAPITULO IV

REGIMEN DE TRABAJO

Art. 27. *Jornada laboral*.—En central se trabajará cuarenta y cinco horas semanales, distribuidas de la siguiente forma:

- Ocho horas diarias de lunes a viernes.
- Cinco horas los sábados.

En fabrica se trabajarán cuarenta y cuatro horas semanales de lunes a viernes, a excepción de los turnos que normalmente se establecen de lunes a sábado.

No obstante lo expuesto, la jornada laboral para los Vigilantes Jurados, Guardas y Porteros será de cuarenta y ocho horas semanales, distribuidas en la forma y turnos que se establezcan.

En representaciones se trabajarán cuarenta y cinco horas semanales, distribuidas en jornadas de lunes a sábado, con sujeción al horario que para el comercio rija legalmente en cada

localidad y época, o según usos y costumbres. Los sábados por la tarde se autoriza el cierre de la representación.

La jornada empezará a contarse a partir de la hora que se fije para la entrada y se dará por terminada cuando se da la oportuna señal, sin que se admitan interrupciones en el trabajo por ningún motivo. Las jornadas indicadas se ampliarán en los tiempos necesarios para la recuperación de las fiestas que tengan tal carácter, de acuerdo con la legislación vigente al respecto.

Art. 28. *Horas extraordinarias*.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que, siendo trabajadas, excedan de la jornada laboral.

Para el cómputo de las horas extraordinarias servirá de base el resultado de dividir el sueldo o jornal base más Plus de Convenio semanal por la jornada semanal, más los recargos legales establecidos.

Dentro de los límites que señala la Ley de Jornada Máxima Legal, se considerará necesaria la prestación de horas extraordinarias en todos aquellos trabajos o momentos que a juicio de la Dirección de la Empresa, representación o factoría lo haga necesario, considerándose para ello, entre otras causas: Los casos de reparaciones urgentes, trabajos perentorios, necesidad de terminación de fabricaciones, atención a clientes y otras de carácter análogo.

Art. 29. *Vacaciones*.—El personal Técnico titulado disfrutará de treinta días como mínimo al año de vacaciones, cualesquiera que sean los años de servicio en la Empresa.

El personal Técnico no titulado y empleados administrativos y mercantiles tendrán anualmente de veinte a veintidós días de vacaciones, según lleven menos o más de cinco años al servicio de la Empresa.

El personal obrero o subalterno disfrutará anualmente de veintidós días naturales de vacaciones.

Deberá ampliarse este período para los menores de veintidós años por el tiempo que éstos permanezcan en los Campamentos o Curullos del Frente de Juventudes o en los albergues o residencias de la Obra Sindical de Educación y Descanso.

La Empresa comunicará con la máxima antelación posible las fechas previstas para el disfrute de vacaciones de cada uno de sus empleados.

Art. 30. *Permisos*.—Con independencia de los permisos retribuidos o no que la Empresa voluntariamente pueda conceder, el personal tendrá derecho a permiso retribuido en las siguientes circunstancias:

- Matrimonio: Diez días naturales.
- Alumbramiento de esposa: Cinco días naturales.
- Defunción de cónyuge, hijos, padres políticos o hermanos: Cuatro días naturales. Si el familiar fallecido residiera en distinta provincia se aumentaría en dos días naturales más.
- Defunción de abuelos, nietos o parientes consanguíneos en línea directa hasta el segundo grado: Dos días naturales. Si el familiar fallecido residiera en distinta provincia se aumentaría en dos días naturales más.
- La presentación a exámenes de sus respectivos estudios. El total de los días disfrutados por los epígrafes b), c), d) y e) no podrá exceder de diez días naturales al año.
- El tiempo indispensable para ello en caso de cumplimiento inexcusable de deberes públicos.
- Los Enlaces Sindicales y los Vocales del Jurado de Empresa gozarán de las necesarias facilidades para realizar sus funciones de carácter sindical, de acuerdo con el Decreto número 1878/1971, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 13 de agosto.
- Igualmente la Empresa podrá dar facilidades para asistir a las prácticas de estudios, deduciendo el tiempo concedido o permitiendo su recuperación en la forma que estime más conveniente, siempre que las prácticas citadas formen parte del examen y contribuyan a una mejor preparación profesional para la gestión encomendada.

En todos estos casos el personal deberá comunicar puntualmente la circunstancia que motive la licencia, justificando adecuadamente la realidad de su causa. El incumplimiento de este requisito dará lugar a que la ausencia se considere a todos los efectos como falta injustificada.

Art. 31. *Traslados*.—Las vacantes que se produzcan dentro de los grupos administrativos, mercantiles y subalternos se pondrán en conocimiento de los restantes empleados del mismo grupo, para que puedan optar a la vacante tanto si se ha producido en centro de trabajo distinto, así como si ha sido en el mismo centro, pero en distinta sección o departamento.

Para solicitar estas vacantes habrá de reunir el solicitante las condiciones siguientes:

- Poseer la misma categoría que el de la vacante producida.
- Antigüedad mínima de dos años en la categoría y tres en la Empresa.
- Carecer de notas desfavorables en el expediente.

La Empresa queda facultada para atender o no estas solicitudes, según las necesidades del momento.

Art. 32. *Excedencias*.—La excedencia voluntaria, cuya concesión es potestativa de la Empresa, sólo podrá ser solicitada por el personal fijo con un mínimo de dos años de servicios, debiendo solicitarse por escrito con un mes de antelación y exponiendo la causa, y por una duración no superior a un año.

En circunstancias excepcionales motivadas por estudios, casos de fuerza mayor comprobados, la Compañía procurará atender la petición de excedencia siempre que concurren las restantes condiciones.

Durante el tiempo que dure la excedencia el productor no tendrá derecho a retribución alguna ni dicho período se computará a efectos de aumento por antigüedad.

El personal que se encuentre disfrutando excedencia y no solicite su reingreso con una antelación mínima de treinta días al término del período por el que le fué concedida aquella, perderá el derecho a su puesto en la Empresa, cesando definitivamente en la misma.

Art. 33. *Dimisiones*.—El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá dar los siguientes plazos de preaviso:

- Personal técnico y empleado: Treinta días.
- Personal subalterno y obrero: Quince días.

Estos plazos quedarán incrementados en todos los casos en un número igual al de vacaciones pendientes de disfrutar.

El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará la pérdida de la parte proporcional de las gratificaciones de 15 de julio o de Navidad y de sus complementos.

CAPITULO V

DERECHOS Y DEBERES

Art. 34. *Derechos y deberes*.—Es deber común de la Empresa y sus empleados sentir profundamente la solidaridad que les impone el mismo fin a que tienden los esfuerzos de una y otros y para cuya perfecta consecución deben contribuir con todos los recursos y facultades.

La Empresa se obliga a observar con la máxima fidelidad y generosidad los deberes sociales que le incumben con el personal, especialmente los que resultan de la aplicación del presente Convenio.

Asimismo, los productores también se obligan al cumplimiento de sus deberes y de cuyo cumplimiento depende en parte la actuación de los Jefes, a los que se les señala la obligación, cada cual dentro de su esfera y cometido, de velar por la exacta aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio y demás disposiciones que regulan el trabajo.

También se obliga al personal no sólo al cumplimiento de las órdenes de la superioridad, sino a prestar toda la colaboración precisa, especialmente en casos de necesidad urgente e imperiosa, y la reserva más absoluta sobre las cuestiones de servicio.

Los productores se comprometen a colaborar firmemente con los sistemas de racionalización establecidos o a establecer por la Empresa.

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

Con objeto de establecer la debida jerarquía en los distintos órdenes, la Empresa organizará sus servicios de forma que los Jefes de cualquier categoría vengán obligados a transmitir las instrucciones de la Dirección, así como las sugerencias del personal por conducto jerárquico concretamente reglamentado, a fin de garantizar que no desvirtúen su contenido y finalidad.

Quedan especialmente prohibidas todas las actividades incompatibles y competitivas con la gestión de la Empresa. Los productores que deseen ejercer actividades fuera de la Empresa deberán comunicarlo por escrito a su Jefe respectivo. La Dirección de la Empresa prestará su conformidad o prohibirá la actividad solicitada si no fuera conveniente para sus intereses.

Art. 35. *Conflictos colectivos de trabajo*.—Se entenderá por reclamación colectiva la que afecte o sea formulada por un grupo de productores, aun cuando no constituya la mayoría de una sección, categoría profesional u otra agrupación cualquiera que pueda estimarse una unidad económica o administrativa de la Empresa.

Se entenderá por conflicto el abandono del trabajo, el paro, la disminución del rendimiento por debajo del habitual, el trabajar por debajo del rendimiento técnicamente alcanzable o en condiciones distintas de las ordenadas, la disminución maliciosa de la calidad exigible o cualquiera otra forma de quebrantamiento grave de la disciplina laboral, cuando fuese realizado simultáneamente o sucesivamente por un grupo de productores, aun cuando no constituyesen la mayoría de una sección, categoría profesional u otra agrupación cualquiera que pueda estimarse una unidad económica o administrativa de la Empresa.

El conflicto colectivo facultará a la Empresa para seguir el trámite previsto en el artículo quinto del Decreto 2254/1962, de 2 de septiembre, y proceder al despido de quienes hayan participado en el conflicto, sin más trámite que el cumplimiento

de las previsiones del artículo 92 del texto refundido del Procedimiento Laboral, y su posterior comunicación al Jurado de Empresa, el cual deberá redactar, en el plazo de setenta y dos horas, un informe, del cual quedará constancia en el Libro de Actas de dicho Jurado, como forma de dar cumplimiento al artículo 68 del Reglamento de Jurados de Empresa.

Cuando el abandono del trabajo sea de duración superior a una jornada, se considerará como acto de rescisión voluntaria del contrato por parte de los trabajadores.

CAPITULO VI

PREMIOS FALTAS Y SANCIONES

Art. 36. Premios.—A fin de compensar la conducta, fidelidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulando al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa establecerá los correspondientes premios:

Para el mejor servicio de la justicia social y la consecución de los fines señalados, se procurará muy especialmente, al ejercer aquella facultad, ponderar debidamente las circunstancias del caso y la situación individual en forma que ningún acto que lo merezca pueda quedar sin el premio que le corresponde ni se otorgue a quien no lo haya merecido.

Se señalan como motivos de premio:

- Actos heroicos.
- Actos meritorios.
- Espíritu de fidelidad.
- Afán de superación profesional.

Se considerarán actos heroicos los que, con grave riesgo de su vida o integridad personal, realice el productor con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones, defender bienes de la Empresa o con fines análogos.

Se estimarán meritorios aquellos cuya realización no exige grave exposición de la vida o integridad, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria, superando los deberes reglamentarios, de evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

Consiste el espíritu del servicio en realizar éste de modo no corriente o normal, sino con entrega total de las facultades del trabajador y con el decidido propósito, manifiesto en hechos concretos, de lograr su mayor perfección en favor de la Empresa, subordinando a ello su comodidad o incluso su interés particular, sin que nada ni nadie se lo exija.

El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la Empresa durante un período de veinticinco a cuarenta años sin interrupción alguna ni aun por excedencia, y sin que medie sanción por falta muy grave.

Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesionalmente aquellos productores que, además de cumplir con su trabajo de un modo satisfactorio, se sientan acuciados a mejorar su formación teórica y su experiencia para ser más útiles en su trabajo o para alcanzar categorías superiores.

Asimismo se establecen premios por actuaciones concretas, tales como previsión de accidentes de trabajo o ideas y sugerencias para mejorar cualquier sistema de trabajo en la Empresa.

Se establecen los siguientes premios:

- Recompensas en metálico desde 1.000 a 5.000 pesetas, según los casos.
- Aumento de vacaciones hasta el doble que reglamentariamente correspondan al interesado, sin merma de sus emolumentos.
- Diplomas honoríficos.
- Cancelación de notas desfavorables en el expediente personal.

Estas recompensas serán concedidas por la Dirección de la Empresa a propuesta del Jefe del Departamento correspondiente.

Art. 37. Buzón de sugerencias.—Se establece un buzón de iniciativas y sugerencias con el fin de interesar al personal en la mejora de métodos y procesos de organización y simplificación del trabajo.

A tal fin, la Empresa publicará en su día el Reglamento que ha de regir en todo lo relativo a este buzón de sugerencias.

Art. 38. Premio al personal del servicio contra incendios de fábrica.—El personal de fábrica que, perteneciente a este servicio, haya prestado su colaboración sin notas desfavorables del Jefe del mismo, a fin de año percibirá un premio individual de 3.000 pesetas.

Art. 39. Faltas.—Toda falta cometida será sancionada y se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en «leve», «grave» y «muy grave».

Art. 40. Se considerarán faltas leves:

- La falta de asistencia al trabajo de un día.
- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo.

Art. 41. Se considerarán faltas graves:

- La reincidencia en la falta leve, exceptuadas las de puntualidad. Se entenderá que hay reincidencia cuando se cometen tres faltas leves en un mes.
- Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes.
- Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
- Fumar durante las horas de trabajo en los lugares donde estuviere prohibido.

Art. 42. Se considerarán faltas muy graves:

- La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.
- Faltar seis días al trabajo durante un período de cuatro meses.
- Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses o veinticinco faltas durante un año.
- Violar el secreto de la correspondencia o cualquier documento reservado de la Empresa. Revelar a terceros a la Empresa datos de reserva obligada. Dar con malicia a sus superiores informes falsos sobre el curso de la labor. Facilitar datos a personas no autorizadas expresamente por la Empresa sobre producción, secretos y negocios de ésta.
- Efectuar competencia con la Empresa o prestar servicios en negocios iguales o similares a los de ella. Dedicarse a actividades que la Empresa haya prohibido en su Reglamento de Régimen Interior.

Además de las faltas señaladas en los artículos 40, 41 y 42, se considerarán también como faltas las consignadas en la Reglamentación Nacional de Trabajo y artículo 77 de la Ley de Trabajo y Reglamento de Régimen Interior que dicte la Empresa, con aprobación de la Autoridad Laboral competente, con el grado de calificación respectivo que tales textos les asignen.

Art. 43. A falta de precepto concreto aplicable a un hecho que la Empresa estime sancionable, será calificado por analogía, ya que la enumeración contenida en los artículos precedentes tiene carácter enunciativo y no limitativo.

Art. 44. Invalidez de notas desfavorables.—Las notas desfavorables que como consecuencia de la comisión de cualquiera de las faltas comprendidas en los artículos 40, 41 y 42 constan en el expediente personal de los afectados por el presente Convenio podrán ser invalidadas: Si son como consecuencia de faltas leves, cuando haya transcurrido un año, siempre que el interesado hubiere observado una conducta intachable en el desempeño de su cargo o trabajo y se halle bien conceptualizado por sus Jefes inmediatos; las motivadas por faltas graves, cuando hayan transcurrido dos años, y las muy graves, a los tres años, siempre que en el interesado concurren las circunstancias expuestas para la invalidez de las leves.

Los plazos previstos en los dos párrafos anteriores se contarán a partir de la fecha en que la sanción correspondiente hubiese sido notificada o cumplida, según los casos, por el interesado.

Las notas desfavorables que tengan su origen en faltas de moralidad o probidad se exceptúan de la invalidez.

Art. 45. La invalidación se hará por contranota, expresándose en ella, con toda claridad y precisión, el acuerdo que así lo determine y la fecha del mismo, y sólo podrá ser acordada en virtud de solicitud del interesado, acompañada preceptivamente del informe suscrito por el Jefe inmediato de aquél, que lo emitirá con carácter reservado.

Art. 46. Sanciones.—Las faltas cometidas darán lugar en cada caso a la imposición de las sanciones que se determinan en el artículo 57 de la Reglamentación de Industrias Químicas.

Sin perjuicio de aquellos casos en que proceda el despido sin indemnización, con arreglo a la legislación vigente, la Empresa podrá acordarle, sin que venga obligada a aplicar otra sanción menor, en los casos que se detallan a continuación:

- Faltar diez días al trabajo en un período de seis meses.
- Faltar a la puntualidad ocho veces en un mes, catorce en tres meses y veinte en seis meses.
- La disminución del rendimiento normal del trabajo cuando el productor haya perdido por este motivo el plus de Convenio correspondiente a veinte días consecutivos o a treinta en el plazo de un año.
- La infidelidad a la Empresa, bien por pasar, teniéndolo prohibido, a servir en una Empresa competidora; revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos y ofender grave y públicamente a la Empresa y/o a sus directivos.
- Los actos que ocasionen quebrantos económicos para la Empresa, mediante fraude de cualquier cuantía y naturaleza.

Art. 47. Plus familiar.—Se estará a lo dispuesto en el Decreto 2495/1960 y demás disposiciones vigentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio.

Art. 48. Dote por matrimonio.—El personal femenino que cause baja con motivo de contraer matrimonio percibirá una

dote equivalente a tantas mensualidades de salario base, Convenio y antigüedad como años de servicio haya prestado a la Empresa, con un tope máximo de seis mensualidades.

Art. 49. *Gratificación por matrimonio*.—El personal masculino que contraiga matrimonio y el femenino que no perciba dote por matrimonio antes citado (por continuar prestando servicios en la Empresa) percibirá una gratificación, por una sola vez, de cuantía equivalente a una mensualidad de salario base, antigüedad, plus de Convenio y gratificaciones voluntarias. Para poder tener derecho a esta gratificación deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Llevar más de un año al servicio de la Empresa.
- Solicitarlo dentro de los cuarenta días siguientes al matrimonio.
- No tener informe desfavorable grave en expediente personal.

Art. 50. *Anticipo a largo plazo*.—La Empresa podrá conceder anticipos a largo plazo y sin interés al personal fijo, con antigüedad de un año como mínimo, que por su comportamiento sea merecedor de ello, para atender alguna necesidad apremiante e inaplazable, debida a causa grave, y con sujeción a las siguientes normas:

- No tener ningún anticipo pendiente de cancelación.
- Que el anticipo no supere el 50 por 100 de los haberes líquidos anuales del interesado, excepto plus familiar, subsidio familiar y primas.
- El plazo máximo para el reintegro será de dieciocho meses.
- Las retenciones mensuales para la cancelación de anticipos se harán directamente en el momento de liquidar los haberes. No obstante, caso de omisión por parte del encargado de hacer la retención, el interesado vendrá obligado a ingresar en Caja la cantidad que corresponda.

La Empresa puede determinar la obligación del personal de continuar al servicio de la misma hasta que reintegre totalmente el anticipo concedido.

El plazo máximo para el reintegro, fijado en dieciocho meses, podrá ampliarse a veinticuatro meses cuando el solicitante tenga una antigüedad superior a cinco años en la Empresa.

Art. 51. *Premio de natalidad*.—Cada hijo legítimo o natural reconocido nacido a todo productor fijo que preste servicios en la Empresa dará derecho a éste a percibir un único premio de natalidad de un importe de 2.000 pesetas.

Art. 52. *Enfermedades y accidentes*.—La Empresa, de un modo graciable, complementará las prestaciones satisfechas por la Entidad colaboradora del Seguro Obligatorio de Enfermedad, a fin de que el personal enfermo con la baja oficial perciba un salario efectivo, con arregio a la siguiente escala:

Años antigüedad cumplidos	Completar hasta el 100 por 100 de sus prestaciones	Completar hasta el 75 por 100 de sus prestaciones
Desde 1 año	4 semanas	4 semanas
Desde 5 años	9 semanas	9 semanas
Desde 10 años	13 semanas	13 semanas

Esta prestación será solicitada por el interesado, y la Empresa decidirá a la vista de las circunstancias que concurren en cada caso. Si fuere denegada, la Empresa informará al Jurado.

Art. 53. *Gastos funerarios e indemnización por fallecimiento*.

Con independencia de las indemnizaciones y subsidios a cargo de los Organismos de la Seguridad Social correspondiente, la Empresa, en caso de fallecimiento de un productor debido a muerte natural o accidente no indemnizable, vendrá obligada a abonar a su viuda o descendientes menores de dieciocho años o ascendientes sexagenarios que conviviesen con el fallecido y a sus expensas, el importe de sesenta días de sueldo base, antigüedad, plus de Convenio y gratificaciones voluntarias.

Por fallecimiento de la esposa, hijos solteros y padres que convivan o no con el productor, la Empresa concederá una ayuda de 3.000 pesetas.

Art. 54. *Becas para estudios*.—Se establece un sistema de becas para estudios para productores de plantilla en la Empresa o para sus hijos, con sujeción al Reglamento que la Dirección de la Empresa publique en su día y que entrará en vigor por el curso escolar 1972-1973, dotadas con las cantidades anuales que libremente fije la Empresa.

Art. 55. *Formación profesional*.—La Empresa procurará, en beneficio propio y en el de su personal, la formación y perfeccionamiento de éste.

Para cumplir dicho deber orientará su actuación en las siguientes direcciones:

- Cursos de perfeccionamiento profesional, dirigidos por Empresa u Organismos dedicados a esta especialidad.

- Conferencias por personal caracterizado de la Empresa.
- Proyección de películas o documentales de tipo formativo.

Art. 56. El personal que haya asistido por cuenta de la Empresa a cursos comprendidos en el apartado a) no podrá cesar de prestar sus servicios en un plazo mínimo de seis meses, contados a partir de la terminación del curso, perdiendo en tal caso el derecho a percibir la liquidación de finiquito que le corresponda.

Art. 57. *Jubilaciones*:

a) *Jubilación voluntaria*.—El personal comprendido entre sesenta y sesenta y cinco años de edad podrá solicitar la jubilación, siempre y cuando lleve un mínimo de quince años de servicio en la Empresa.

El productor que se jubile reuniendo las condiciones citadas, percibirá una pensión de la Empresa, que completará los beneficios que reglamentariamente le correspondan de los Organismos de la Seguridad Social y Mutualismo Laboral, de forma que sus percepciones totales en la nueva situación alcancen los siguientes porcentajes, referidos al sueldo base y plus convenio que percibe el interesado en el momento de jubilarse:

- A los sesenta años de edad, el 75 por 100.
- A los sesenta y un años de edad, el 80 por 100.
- A los sesenta y dos años de edad, el 85 por 100.
- A los sesenta y tres años de edad, el 90 por 100.
- A los sesenta y cuatro años de edad, el 95 por 100.

El mínimo de quince años establecido para poder optar por la jubilación voluntaria antes de los sesenta y cinco años, solo se tendrá en cuenta para el personal que ingrese a partir del 1 de enero de 1972.

b) *Jubilación forzosa*.—Es establece la jubilación forzosa a la edad de sesenta y cinco años. El productor que se jubile percibirá una pensión de la Empresa que completará los beneficios que reglamentariamente le correspondan de los Organismos de la Seguridad Social y Mutualismo Laboral, de forma que sus percepciones totales en la nueva situación alcancen los siguientes porcentajes, referidos al sueldo base y plus Convenio que percibe el interesado en el momento de jubilarse.

De quince a veinte años de servicio en la Empresa, el 100 por 100.

De veintidós años hasta veinticinco años de servicio en la Empresa, el 105 por 100.

De veintiséis años hasta treinta años de servicio en la Empresa, el 110 por 100.

De treinta y un años hasta treinta y cinco años de servicio en la Empresa, el 115 por 100.

De treinta y seis años hasta cuarenta años de servicio en la Empresa, el 120 por 100.

Art. 58. *Seguro de vida*.

Se establece un seguro voluntario de vida accidente para el personal de la Empresa. Para contratar este seguro es necesario que participe, como mínimo, el 80 por 100 del personal que integra la plantilla de la Empresa. Caso de que en un determinado momento, durante la vigencia de este Seguro, la participación del personal asegurado fuera inferior al 80 por 100 del total de la plantilla, la Empresa se reserva el derecho de rescindir este seguro.

Los capitales asegurados, en caso de siniestro, se distribuyen en cinco grupos, en los que quedarán encuadrados todos los productores, según sus emolumentos anuales por los conceptos de sueldo base, antigüedad, plus Convenio y gratificaciones voluntarias, siendo la participación del personal en la prima de este seguro la siguiente:

	Capital asegurado — Pesetas	Cuota productor mes — Pesetas
Más de 200.000 pesetas	250.000	75
De 150.001 a 200.000 pesetas	200.000	55
De 100.001 a 150.000 pesetas	150.000	40
De 50.001 a 100.000 pesetas	100.000	25
Hasta 50.000 pesetas	50.000	(1)

(1) Totalidad de la cuota a cargo de la Empresa.

A cada productor asegurado se le entregará un certificado individual de este seguro con las condiciones generales de aplicación, puesto que la póliza colectiva de este seguro de vida será custodiada por la Empresa, quien la tendrá a disposición del Jurado para cuantas comprobaciones quieran efectuar los representantes del personal.

Art. 59. *Cláusula especial*.—Ambas partes declaran que la aplicación de las mejoras del Convenio no determinarán repercusión en los precios de venta de los productos de la Empresa.