

MINISTERIO DE TRABAJO

CORRECCION de errores de la Orden de 16 de febrero de 1973 por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de Personal del Instituto Nacional de Previsión, Entidad gestora de la Seguridad Social.

Advertidos errores en el texto de la mencionada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 43, de fecha 19 de febrero de 1973, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Página 3203, artículo 2.º, párrafo c), segunda línea, donde dice: «... funcionario de plantilla...», debe decir: «... funcionario de plantilla...».

Página 3204, artículo 23, número 2, apartado b), primera línea, donde dice: «... huérfanos de personal...», debe decir: «... huérfanos de personas...».

Página 3204, artículo 36, número 1, párrafo A), tercera y cuarta líneas, donde dice: «... Asesorías Jurídicas y Matemáticas...», debe decir: «... Asesorías Jurídica y Matemática...».

Página 3204, artículo 36, número 1, párrafo B), letra e), segunda línea, donde dice: «... Jefatura de Departamento...», debe decir: «... Jefaturas de Departamento...».

Página 3204, artículo 36, número 1, párrafo B), letra f), tercera línea, donde dice: «... Secretaria General Técnica y de las mismas clases...», debe decir: «... Secretaria General Técnica y las mismas clases...». Penúltima línea de la misma letra f), donde dice: «... Jefaturas de Departamentos...», debe decir: «... Jefaturas de Departamento...».

Página 3204, artículo 36, número 2, primera y segunda líneas, donde dice: «... del párrafo anterior...», debe decir: «... del número anterior...».

Página 3204, artículo 39, cuarta línea, donde dice: «... mientras los desempeñan...», debe decir: «... mientras los desempeñen...».

Página 3204, artículo 43, donde dice: «Undécimo. El artículo 43 quedará redactado en los siguientes...», debe decir: «Undécimo. El artículo 43 quedará redactado en los siguientes...».

Página 3205, artículo 44, número 3, tercera y cuarta líneas, donde dice: «... trasladados...», debe decir: «... trasladados...».

Página 3205, artículo 64, número 3, penúltima línea, donde dice: «... número 1...», debe decir: «... número 2...».

Página 3205, artículo 67, número 2, antepenúltima línea, donde dice: «... a la fecha que corresponda al devengo...», debe decir: «... a la fecha en que corresponda al devengo...».

Página 3205, artículo 102, donde dice: «... en Centros autorizados por la Delegación General...», debe decir: «... en Centros Sanitarios autorizados por la Delegación General...».

Página 3205, artículo 103, número 1, tercera línea, donde dice: «... alcance el...», debe decir: «... alcancen el...».

Página 3205, disposición transitoria primera, primer párrafo, penúltima línea, donde dice: «... no se prevean...», debe decir: «... no se provean...».

RESOLUCION de la Direccion General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de ambito interprovincial para las Industrias de Fosforos y Cerillas y sus trabajadores.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para las Industrias de Fosforos y Cerillas y sus trabajadores; y

Resultando que la Secretaria General de la Organización Sindical, en escrito de 30 de enero de 1973 remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio, con el texto del mismo, que fué suscrito por las partes en 11 de enero del año en curso, 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 el Convenio que, tiene una duración de dos años, ha sido informado por la Subcomisión de Salarios y le ha dado su conformidad la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en su reunión celebrada el día 16 de febrero de 1973;

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

Resultando que solicitado el preceptivo informe de la Dirección General de la Seguridad Social, la misma lo ha emitido en escrito de fecha 27 de febrero del año en curso;

Considerando que este Contro 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 Sindicatos de 22 de julio de 1958, y dado que en cuanto a su contenido económico le ha prestado su conformidad la Superioridad, según lo previsto para estos casos en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, regulador de la política de salarios, rentas no salariales y precios, 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 las Industrias de Fosforos y Cerillas y sus trabajadores, suscrito en 11 de enero de 1973.

Segundo.—Que se comuniquen 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 Sindicales, 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, 2 de marzo de 1973.—El Director general, Vicente Toro Orti.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

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

AMBITO

1. *Ámbito territorial.*—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todas las provincias españolas, excepto en África Occidental.

2. *Ámbito funcional.*—Quedan sometidas a las estipulaciones de este Convenio todas las Empresas dedicadas a la fabricación de cerillas y fosforos encuadradas o que puedan encuadrarse en el subgrupo de Cerillas y Fosforos del grupo de Explosivos del Sindicato Nacional de Industrias Químicas.

3. *Ámbito personal.*—El Convenio afectará a todo el personal empleado en centros de trabajo de Empresas incluidas en el ámbito funcional y situadas dentro del territorial, a excepción del comprendido en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo y del personal directivo en general.

VIGENCIA

4. Las normas comprendidas en el presente Convenio entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1973.

DURACION

5. La duración del presente Convenio será de dos años, contados a partir de la fecha de su entrada en vigor.

Para la determinación de los salarios y haberes que regirán a partir de 1 de enero de 1974 se tendrá en cuenta el tanto por ciento de variación del índice de coste de la vida, calculado por comparación de los valores medios de los índices publicados por el Instituto Nacional de Estadística para el Conjunto Nacional, relativos a los periodos 1 de octubre de 1972 a 30 de septiembre de 1973, respecto a 1 de octubre de 1971 a 30 de septiembre de 1972. Este tanto por ciento que denominaremos I se tendrá en cuenta según se indica en los artículos 27 y 37 del presente Convenio.

REVISION

6. La propuesta de resolución o revisión del Convenio deberá presentarse en la Dirección General de Trabajo con ante-

lación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia.

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

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

COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, GARANTÍA

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

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

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

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

COLABORACIÓN DEL PERSONAL

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

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

PLANTILLAS

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

Esta plantilla técnica estará dividida en los capítulos requeridos para darle mayor claridad; personal técnico, administrativo y obrero. Este último, dividido en los siguientes grupos:

Grupo I. Mano de obra directa

Comprende: Obreros de las secciones de producción, incluso almacén de primeras materias y elaborados, mecánicos afinadores de máquinas y sus encargados.

Grupo II. Servicios auxiliares

Tales como: Portería, vigilancia, limpieza, conservación de cuadros, recuperaciones, calderas, conductores de vehículos de fábricas, servicio exterior, telefonista, jardineros, controles de calidad, etc.

Grupo III. Suplentes de primera

Los operarios que constituyen la mano de obra liberada de las secciones del grupo I por mejora de equipos, aumento de su productividad o producción restringida y que por su actividad alcanzan rendimientos similares a los del taller de procedencia.

Grupo IV. Suplentes de segunda

Todos los que no reúnan las condiciones del grupo III.

Grupo V. Taller mecánico

Los mecánicos (excluidos los afinadores).

Grupo VI. Otros talleres auxiliares

Albañiles, Carpinteros y Pintores.

15. Comparando la plantilla técnica con la real de cada centro de trabajo se confeccionará la relación numérica de excedentes de plantilla, considerándose plazas a extinguir.

16. Los productores excedentes de plantilla podrán solicitar su baja, y las Empresas estudiar su concesión, a base de

una indemnización de un mes de sus devengos (excluida siempre la protección a la familia) por cada año de servicio, aparte de la que les corresponda por el Seguro de Desempleo, a cuyo fin se iniciará el oportuno expediente.

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

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

Lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo se entiende con carácter excluyente del beneficio a que hace referencia el artículo 17 sobre complemento de jubilación.

17. Las Empresas podrán jubilar a cualquiera de sus productores, tanto técnicos como administrativos y obreros, cuando hayan cumplido los sesenta años las mujeres y sesenta y cinco los hombres, completándoles la pensión de jubilación que les corresponda cobrar del Montepío hasta alcanzar el importe de los devengos efectivos que vinieran percibiendo en la fecha de su jubilación (con excepción de la protección a la familia y de los incentivos, los que disfrutaren de ellos).

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

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

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

b) Podir la baja, con una indemnización igual a un mes de sus devengos (sin la protección a la familia) por cada año de Servicio.

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

CONTRATOS ESPECIALES Y TRASLADOS

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

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

21. Como norma general, los puestos de trabajo se cubrirán con el personal más idóneo para el mismo, teniendo en cuenta el interés colectivo. En las reuniones mensuales de los Jurados de Empresa se informará de los traslados efectuados. Al objeto de lograr una adecuada capacitación profesional, se establecerá una rotación de personal entre los grupos I y III.

22. Al trasladarse un operario de puesto de trabajo, conservará la categoría y salario mínimo que tenía en el anterior, siempre que sean superiores a los correspondientes al nuevo, pero percibirá el incentivo señalado para éste. Al trabajador a quien se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, se le abonarán los gastos de locomoción y estancia y percibirá además 200 pesetas diarias para sus atenciones particulares.

ASCENSOS

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

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

25. Las Empresas publicarán la plantilla teórica de personal administrativo de cada centro de trabajo, comprensiva de las

categorias de Auxiliar a Jefe de Negociado, ambas inclusive, cubriendo las vacantes que se produzcan en el plazo de un año las de Jefe de Negociado, y de seis meses las de Oficial de primera y de segunda, por el sistema siguiente: Las plazas de Oficial administrativo de segunda se cubrirán por los Auxiliares que hayan cumplido el tiempo indicado en el artículo 26. Si se producen vacantes que no queden cubiertas por este sistema se convocará concurso oposición de acuerdo con las siguientes normas:

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

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

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

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

Las Empresas se comprometen a anunciar los concursos-oposición con una antelación de tres meses, a fin de que el personal interesado en tomar parte en ellos pueda dedicarse a su preparación.

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

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

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

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

CONDICIONES ECONÓMICAS

27. Las remuneraciones que percibirán los trabajadores durante el primer año de vigencia, por el rendimiento normal que efectúen por mes u hora de trabajo, serán las que figuran en el cuadro anexo a este Convenio.

Para el segundo año de vigencia del Convenio, la tabla salarial anexa se incrementará en un porcentaje igual a $1,44(I + 1)$, siendo I el valor definido en el artículo 5.

Estas remuneraciones constituirán los salarios mínimos de cada categoría profesional.

28. Se suprime la modalidad de trabajo a destajo.

29. El salario de los domingos y festivos no recuperables estará constituido por el salario mínimo correspondiente, incrementado, en su caso, con la antigüedad que proceda.

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

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

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

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

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

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

35. El personal obrero percibirá su prima o incentivo según uno de los dos apartados a) o b) detallados a continuación y de acuerdo con la clasificación establecida en el artículo 14.

a) Personal con incentivo variable en función de la producción de fósforos.

Grupo I.—Se formará mensualmente en cada fábrica un fondo de mejora extrasalarial, que se distribuirá entre el personal de este grupo I en proporción a la valoración de su puesto de trabajo o a la producción y al número de horas trabajadas por cada uno. Este fondo de mejora extrasalarial se formará a base de las cantidades siguientes:

10,00 pesetas por cada millar de cajitas de 40 luces de fósforos de papel.

11,70 pesetas por cada millar de cajitas de 40 luces de fósforos de madera.

6,30 pesetas por cada millar de grupos de 20 fósforos en carteritas.

Para labores especiales se determinará la cuota equivalente.

En el caso de modificación o sustitución de máquinas o equipos por otros de mayor rendimiento o más automáticos que los actualmente empleados, las primas o cuotas equivalentes no se corregirán en función de los rendimientos nuevos y anterior, sino que, con el objeto de estimular a los operarios en el trabajo con los nuevos equipos, se hará de forma que participen en una mitad del incremento de productividad que tales equipos entrañan, calculándose el coeficiente corrector de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$K = \frac{A + N}{2A}$$

en la que:

K es el coeficiente corrector.

A y N son el número de horas de trabajo de los productores del grupo I precisas para hacer un millón de cajitas con la maquinaria normal actual y con la nueva, respectivamente.

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

Grupo II.—Cobrarán igual que si hubieran trabajado en el grupo I (valoración puesto de trabajo unidad).

b) Personal con prima horaria fija.

Todo el personal de los grupos II, IV, V y VI percibirá por hora de trabajo efectivo una prima fija de cuantía igual a la que actualmente percibe.

36. Para el personal técnico y administrativo de fábricas y central, las Empresas determinarán anualmente, en cada caso, una percepción mensual por asistencia, de cuantía fija en función de su dedicación y eficiencia, liquidándose en la misma forma que viene haciéndose actualmente.

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

Durante el primer año de vigencia del Convenio

a) Al que haya percibido en el año 1971 devengos íntegros inferiores a 275.000 pesetas se le aplicará sobre los mismos un aumento del 11,20 por 100.

b) Al que haya rebasado dicha cantidad se le aplicará la siguiente fórmula:

$$A = 11,20 \left(1 - 0,08 \frac{S - 275}{100} \right)$$

En la que A es el aumento expresado en tanto por ciento y S los devengos íntegros del año 1971 en miles de pesetas.

Durante el segundo año de vigencia del Convenio

Teniendo en cuenta el valor I definido en el artículo 5:

a) Al que haya percibido en el año 1973 devengos íntegros inferiores a 300.000 pesetas se le aplicará sobre los mismos un aumento del 1,10 (1 + 1,00) por 100.

b) Al que haya rebasado dicha cantidad se le aplicará la siguiente fórmula:

$$A' = 1,10 (1 + 1,00) \left(1 - 0,08 \frac{S' - 300}{100} \right)$$

En la que A' es el aumento expresado en tanto por ciento y S' los devengos íntegros del año 1973 en miles de pesetas.

Este aumento no será compensado ni absorbido por los que voluntariamente tuvieran ya establecidos las Empresas afectadas por el Convenio.

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

Las retenciones del fondo de mejora por sanción pasarán a engrosar el fondo a que hace referencia el artículo 45 del Convenio.

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

40. Habiéndose mejorado notablemente las instalaciones de las diversas Empresas respecto a las existentes cuando se creó el plus de trabajos molestos, queda suprimido dicho plus.

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

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

42. Las percepciones en concepto de protección a la familia se regirán por las disposiciones legales vigentes.

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

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

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

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

45. Se crea un fondo, que se formará con la aportación de las Empresas consistente en 0,50 pesetas por millar de cajitas producidas y con el cual se atenderá a casos especiales, que se recogerán en un Reglamento confeccionado de acuerdo con los Jurados de Empresa o Enlaces sindicales de los distintos centros de trabajo. Este beneficio se hace extensivo al personal de las oficinas centrales.

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

JORNADA, FIESTAS Y VACACIONES

47. La jornada de trabajo en las fábricas será equivalente a ocho horas efectivas por día laborable (o cuarenta y ocho horas semanales), salvo las excepciones legales establecidas.

48. Los horarios de trabajo en las oficinas centrales y de fábricas seguirán siendo los mismos que hasta el momento actual.

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

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

51. El período de vacaciones para todo el personal técnico, administrativo y obrero se establece en un mes.

Todo aquel que con carácter general venga trabajando a prima o incentivo percibirá por este concepto:

a) Técnicos y administrativos:

El promedio mensual de lo cobrado en los once meses de trabajo que median de 1 de julio a 30 de junio.

b) Obreros:

Doscientas horas el promedio cobrado por fondo de mejora en los once meses de trabajo que median de 1 de julio a 30 de junio, excluyendo las horas extras.

PREMIOS

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

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

a) Haber evitado un accidente o contribuir a reducir sus proporciones con riesgo de su vida o enfermedad física.

b) Haber puesto de manifiesto una voluntad extraordinaria por encima de la simple superación en el cumplimiento del deber, en defensa de los bienes o intereses de las Empresas, o para paliar anomalías en el servicio.

c) El llevar a cabo el trabajo con total entrega de facultades, llegando a subordinar al mismo su propia comodidad e interés particular, sin que nadie lo obligue a ello, ni por tal razón exista contraprestación alguna.

d) Haber demostrado un ejemplar espíritu de equipo o compañerismo para mejorar los rendimientos y la calidad de la producción.

e) Haber propuesto a las Empresas, con aceptación por parte de éstas, ideas o proyectos tendientes a mejorar la organización, rendimiento o calidad del trabajo.

f) Conducta ejemplar de abnegación y lealtad en el servicio.

g) Cualquiera otra análoga a las anteriores, a juicio de las Empresas.

54. Los premios podrán consistir en:

a) Felicitación pública.

b) Recompensas en metálico.

c) Bolsas de viaje.

d) Becas de estudio para el galardonado o sus hijos.

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

GARANTÍAS A LOS CARGOS SINDICALES Y PÚBLICOS DE CARÁCTER REPRESENTATIVO

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

Los empleados o trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones a que se refiere el párrafo anterior vendrán

obligados a comunicar a sus correspondientes Jefes las posibles ausencias derivadas de su cargo tan pronto como las conozcan, sin perjuicio de que las justifique oportunamente.

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

MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

57. Subsidio de matrimonio.—El personal, tanto masculino como femenino, que al contraer matrimonio estuviera en activo percibirá con este motivo un subsidio de 5.000 pesetas.

58.—Subsidio de natalidad.—Se establece un subsidio de 2.000 pesetas con ocasión del nacimiento de cada hijo de los trabajadores o empleados que permanezcan en activo.

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

ACONTECIMIENTOS FAMILIARES

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

Dado el carácter de este permiso, si los días en que concurren son festivos, vacaciones, etc., no ha lugar.

PRENDAS DE TRABAJO

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

VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

COMISIÓN MIXTA

63. Sin perjuicio de las funciones atribuidas a las Autoridades laborales al Cuerpo de Inspección de Trabajo y a las Magistraturas de Trabajo, sin mengua tampoco del derecho de las partes de acudir a las jurisdicciones administrativas o contenciosas, según los casos, se crea la Comisión Mixta del Convenio, con las funciones de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento estricto de lo en el mismo establecido.

Esta Comisión quedará domiciliada en el Sindicato Nacional de Industrias Químicas, San Bernardo, 62, Madrid, y estará compuesta por un Presidente y un Secretario, designados libremente por el Jefe del Sindicato Nacional, así como diez Vocales, cinco en representación de la Sección Económica y cinco de la Sección Social, designados por la Comisión deliberante del Convenio entre sus miembros respectivos.

Prevía petición de las partes podrán asistir a las reuniones de la Comisión los Asesores Jurídicos respectivos.

Para la validez de los acuerdos que adopte la Comisión Mixta bastará la concurrencia paritaria de seis Vocales, con asistencia del Presidente y Secretario de la misma.

CLAUSULA ESPECIAL

Aun cuando las mejoras del Convenio significan un aumento en los costes de producción, la representación económica declara que dichos aumentos no repercutirán en los precios de los productos.

DISPOSICION TRANSITORIA

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

TABLA SALARIAL

Categoría	Salario mínimo — Pesetas
Técnicos.	
	Mensual
Ingeniero	15.500,—
Licenciado	13.700,—
Perito Industrial o Ayudante Técnico titulado.	12.100,—
Técnicos Auxiliares.	
Delineante Proyectista Jefe	11.000,—
Delineante Proyectista de 1. ^a	10.450,—
Delineante Proyectista de 2. ^a	9.750,—
Delineante de 1. ^a	8.700,—
Delineante de 2. ^a	8.000,—
Calcedor de 1. ^a	7.050,—
Calcedor de 2. ^a	6.350,—
Administrativos.	
Jefe de Sección o de 1. ^a	11.800,—
Jefe de Negociado o de 2. ^a	10.450,—
Oficial de 1. ^a	9.900,—
Oficial de 2. ^a	8.100,—
Auxiliar	6.800,—
Aspirante de 16 a 18 años	4.600,—
Aspirante de 14 a 16 años	3.150,—
Personal Subalterno.	
Conserje	6.350,—
Ordenanza	5.750,—
Guarda Jurado	5.376,—
Vigilante	5.376,—
Botones de 16 a 18 años	3.850,—
Botones de 14 a 16 años	2.500,—
Servicios Auxiliares.	
Oficial de Reprografía	7.500,—
Auxiliar de Reprografía	6.200,—
Aspirante de 16 a 18 años	4.600,—
Aspirante de 14 a 16 años	3.150,—
Personal de fabricación.	
	Por hora
Encargado general	39,30
Contramaestre	35,20
Encargado	29,—
Subencargado	28,60
Especialista	23,60
Ayudante de Especialista	22,90
Peón	22,40
Pinche de 16 a 18 años	16,—
Pinche de 14 a 16 años	10,20
Personal de entretenimiento y construcción de máquinas.	
Jefe de Taller	40,30
Maestro de Taller de 1. ^a	37,50
Maestro de Taller de 2. ^a	35,20
Oficial de 1. ^a	29,—
Oficial de 2. ^a	26,60
Oficial de 3. ^a	23,60
Aprendiz de 4. ^o año	17,60
Aprendiz de 3. ^o año	16,—
Aprendiz de 2. ^o año	10,20
Aprendiz de 1. ^o año	8,80

El presente cuadro de retribuciones concuerda con la clasificación establecida por la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria de Fósforos, aprobada por Orden de 17 de junio de 1947.

El personal con denominación diferente a las relacionadas en esta tabla salarial se designará en lo sucesivo con la que corresponda en la citada Reglamentación a la función que efectivamente desempeñe, sin perjuicio de lo indicado en el artículo 11.