

Titular: Congregación de la Anunciata.

Transformación y clasificación condicionada en Colegio de preescolar con tres unidades de jardín de infancia y cuatro de párvulos y capacidad para 280 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la plaza San Francisco Javier, 4.

Municipio: Pamplona.

Localidad: Pamplona.

Denominación: «Nuestra Señora de Roncesvalles».

Domicilio: Carretera Artica, 14.

Titular: María de las Nieves Gambart Ibarroja.

Transformación y clasificación condicionada en Colegio de párvulos con dos unidades y capacidad para 80 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la carretera Artica, 14.

Provincia de Orense

Municipio: Celanova.

Localidad: Celanova.

Denominación: «Sagrado Corazón».

Domicilio: Arenal, 11.

Titular: RR. Franciscanas de la M. del D. Pastor.

Transformación y clasificación condicionada en Colegio de preescolar con una unidad de jardín de infancia y una de párvulos y capacidad para 80 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Arenal, 11.

Municipio: Orense.

Localidad: Orense.

Denominación: «Del Carmen».

Domicilio: Río Tamega, 53.

Titular: María del Carmen Gómez Andrade.

Transformación y clasificación condicionada en Colegio de preescolar con una unidad de jardín de infancia y una de párvulos y capacidad para 80 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Río Tamega, 53.

Municipio: Orense.

Localidad: Orense.

Denominación: «Santa Teresa de Jesús».

Domicilio: P. Corregidor, 13.

Titular: HH. Carmelitas de la Caridad.

Transformación y clasificación condicionada en Colegio de párvulos con tres unidades y capacidad para 120 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle P. Corregidor, 13.

Municipio: Ribadavia.

Localidad: Ribadavia.

Denominación: «Divina Pastora».

Domicilio: Plaza Santo Domingo.

Titular: Eladia Novoa Iglesias.

Transformación y clasificación condicionada en Colegio de preescolar con una unidad de jardín de infancia y una de párvulos y capacidad para 80 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la plaza Santo Domingo.

Municipio: Orense.

Localidad: Orense.

Denominación: «Bedoya».

Domicilio: Bedoya, 24.

Titular: María Encarnación Varela Lobelle.

Transformación y clasificación condicionada en Colegio de preescolar con dos unidades de jardín de infancia y dos de párvulos y capacidad para 160 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Bedoya, 24.

Provincia de Salamanca

Municipio: Salamanca.

Localidad: Salamanca.

Denominación: «La Milagrosa».

Domicilio: Vergara, 45.

Titular: HH. de la Caridad de San Vicente de Paúl.

Transformación y clasificación condicionada en Colegio de preescolar con una unidad de jardín de infancia y una de párvulos y capacidad para 80 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Vergara, 45.

Municipio: Salamanca.

Localidad: Salamanca.

Denominación: «Sagrado Corazón de Jesús».

Domicilio: Paseo del Rollo, 25.

Titular: Esclavas del Sagrado Corazón de Jesús.

Transformación y clasificación condicionada en Colegio de párvulos con dos unidades y capacidad para 80 puestos escolares, constituido por un edificio situado en el paseo del Rollo, 25. Se extingue el Consejo Escolar Primario «Sagrado Corazón de Jesús» del que dependía dicho Centro.

Provincia de Valencia

Municipio: Albal.

Localidad: Albal.

Denominación: Santa Ana y San José de la Montaña.

Domicilio: c/ José Antonio, 10.

Titular: HH. de Desamparados y San José de la Montaña.

Transformación y clasificación condicionada en Colegio de preescolar con dos unidades de jardín de infancia y dos de párvulos y capacidad para 160 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle José Antonio, 10.

Municipio: Gandía.

Localidad: Gandía.

Denominación: «Nuestra Señora del Carmen».

Domicilio: c/ Canónigo Morell, 7.

Titular: HH. Carmelitas.

Transformación y clasificación condicionada en Colegio de preescolar con tres unidades de jardín de infancia y cuatro de párvulos y capacidad para 280 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Canónigo Morell, 7.

Municipio: Fuente Encarroz.

Localidad: Fuente Encarroz.

Denominación: «María Inmaculada».

Domicilio: Alfredo Martínez, 6.

Titular: María del Carmen Martínez Mestre.

Transformación y clasificación condicionada en Colegio de párvulos con dos unidades y capacidad para 80 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Alfredo Martínez, 6.

Municipio: Burjassot.

Localidad: Burjassot.

Denominación: «La Inmaculada».

Domicilio: Actor Rambal, 51.

Titular: Inmaculada Pont Fabra.

Transformación y clasificación condicionada en Colegio de preescolar con una unidad de jardín de infancia y una de párvulos y capacidad para 80 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Actor Rambal, 51.

Municipio: Valencia.

Localidad: Valencia.

Denominación: «Santa Teresa de Jesús».

Domicilio: Cirilo Amorós, 60.

Titular: Compañía de Santa Teresa de Jesús.

Transformación y clasificación condicionada en Colegio de párvulos con cinco unidades y capacidad para 200 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Cirilo Amorós, 60.

Municipio: Sedavi.

Localidad: Sedavi.

Denominación: «Albi».

Domicilio: Avenida Albufera, 25.

Titular: Vicento Albiach Ferrundis.

Transformación y clasificación condicionada en Colegio de preescolar con una unidad de jardín de infancia y una de párvulos y capacidad para 80 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la avenida Albufera, 25. Se aprueba el cambio de domicilio de la calle General Aranda, 5, a la avenida Albufera, 25.

Provincia de Vizcaya

Municipio: Baracaldo.

Localidad: Baracaldo.

Denominación: «San Vicente Mártir».

Domicilio: Elejalde.

Titular: Parroquia San Vicente Mártir.

Transformación y clasificación condicionada en Colegio de párvulos con dos unidades y capacidad para 80 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Elejalde.

MINISTERIO DE TRABAJO

5142

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial, para la Empresa «Industrias Químicas Procolor, S. A.», y su personal.

Umo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Industrias Químicas Procolor, Sociedad Anónima», y su personal, y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de 4 de febrero del año en curso, remitió a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Industrias Químicas Procolor, S. A.», que fué suscrito previas las negociaciones oportunas el día 11 de diciembre de 1973 por la Comisión Deliberadora designada al efecto, acompañándose al mismo resumen estadístico comparativo de las variaciones salariales establecidas en el Convenio e informe favorable del señor Presidente del Sindicato Nacional de Industrias Químicas.

Resultando que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, se solicitó de la Empresa certificación de la nómina general de la

misma y de los incrementos acordados, así como el informe sobre repercusión en precios que determina el apartado 2 de dicho artículo, y cuyos documentos han sido presentados por la Empresa «Industrias Químicas Procolor, S. A.», y unidos al expediente.

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, en orden a su aprobación o a la declaración de ineficacia total o parcial de su texto, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Considerando que habiéndose cumplido en la redacción y tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia que establece el artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958, si bien la estructura de los salarios ha de entenderse en aplicación de lo establecido en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y Orden de 22 de noviembre de 1973, adaptada a las normas de dichas disposiciones, y observándose en el mismo lo dispuesto respecto a incrementos salariales y repercusión en precios, en el artículo 12 del Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, sobre medidas coyunturales de política económica, procede su aprobación, si bien en cuanto a la posible repercusión en precios debe determinarse que no es automática, no condiciona el Convenio y requerirá, en su caso, la correspondiente autorización de los Organismos competentes.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Industrias Químicas Procolor, Sociedad Anónima», y su personal, suscrito el día 11 de diciembre de 1973, con la modificación establecida en el segundo considerando.

Segundo.—Que en cuanto a la posible repercusión en precios que se establece en la cláusula específica del Convenio, no es automática ni condiciona la validez del Convenio y requerirá, en su caso, la correspondiente autorización de los Organismos competentes.

Tercero.—Que se comuniquen esta Resolución a la Organización Sindical, para su notificación a las partes, a las que se hará saber que con arreglo a lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1958, modificado por la Orden de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución aprobatoria.

Cuarto.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 1 de marzo de 1974.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PACTADO ENTRE LA EMPRESA «INDUSTRIAS QUÍMICAS PROCOLOR, 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 «Industrias Químicas Procolor, 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 séptimo de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º **AMBITO TEMPORAL.**—Las normas que se deriven 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 1974 para todo el personal vinculado a la Empresa en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», o a la fecha de su ingreso en la Empresa para el personal ingresado con posterioridad al 1 de enero de 1974.

El plazo inicial de vigencia del Convenio terminará el 31 de diciembre de 1975 y será prorrogable tácitamente de año en año, si no se solicita la revisión o rescisión del mismo antes de los tres meses anteriores a la fecha de caducidad del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Cláusula 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 1975, un aumento sobre las tablas salariales (sueldo base más plus Convenio) que figuren en el artículo 19 del presente Convenio, en porcentaje igual al que resulte de la variación del «índice general del costo de vida del conjunto nacional» del año 1974. El índice se tomará 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 **ABSORCIÓN.**—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 detrerse 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 éste, manteniéndose en tales supuestos en la cuantía que actualmente representan.

Art. 7.º **VINCULACIÓN A SU TOTALIDAD.**—En el supuesto de que la autoridad 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 SEGUN 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) Contramestre.
 - 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 tres subgrupos:

- 1.º Administrativos:
 - a) Jefe de primera.
 - b) Jefe de segunda.
 - c) Oficial de primera.
 - d) Oficial de segunda.
 - e) Auxiliar.
 - f) Aspirante de dieciocho a diecinueve años.
 - Aspirante de dieciséis a diecisiete años.
 - Aspirante de catorce a quince años.
- 2.º Mercantiles:
 - a) Jefe de promoción.
 - b) Agente y Promotor de ventas.
- 3.º Organización del trabajo:
 - a) Jefe de organización de primera.
 - b) Jefe de organización de segunda.
 - c) Técnico de organización de primera.

- d) Técnico de organización de segunda.
- e) Auxiliar de organización.
- f) Aspirante de organización.

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:
 - Colorista.
 - Oficial de primera.
 - Oficial de segunda.
 - Oficial de tercera.
- b) Ayudante especialista.
- c) Ayudante de fabricación.
- d) Peón.
- e) Pinche.
- f) Aprendiz.

Segundo:

- a) Encargada de taller.
- b) Oficiales:
 - Oficiala de primera.
 - Oficiala de segunda.
- c) Aprendiz.

Art. 14. DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS.—Serán las que determine la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias Químicas, con las inclusiones siguientes:

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 prescriptores. Podrá encomendársele 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.

Organización del trabajo.—Las definiciones de estas categorías profesionales serán las que a continuación se expresan:

- a) Jefes de sección de organización de primera.

Es el técnico que, con mando directo sobre Oficiales técnicos de organización y Jefes de sección de organización de segunda y a las órdenes de sus superiores, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal de acuerdo con la organización de la Entidad, hasta el límite en que quede fijada su autoridad por el reglamento interior de la Empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales, y con iniciativa propia, realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planeamiento, inspección y control en todos los casos. Deberá poder interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como sobre obra. Podrá ejercer misiones de Jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra, progreso, lanzamiento, costos y resultados económicos.

No precisará tener título oficial.

- b) Jefes de sección de organización de segunda.

En todo será similar al de primera, con la diferenciación, a juicio de la Empresa, según la complejidad del trabajo de la sección que mande.

- c) Técnico de organización de primera.

Es el técnico que, procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio, está a las órdenes de los Jefes de sección de primera o segunda, si éstos existen, y realiza los trabajos siguientes relativos a las funciones de organización científica del trabajo, cronometrajes y estudios de tiempos de todas clases, estudio de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios, estimaciones económicas, confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media, confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidades de programación, cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos, establecimiento de cuadros de carga en todos sus casos establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en plano o sobre obra, aun cuando con dificultades de apreciación, despiece de todas clases y croquisaciones consiguientes, inspección y control, colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zona de funciones de planeamiento general de la producción, colaboración y resolución de problemas de planeamiento de dificultad media y representaciones gráficas.

- d) Técnico de organización de segunda.

Es el técnico que, además de hacer los trabajos propios de Auxiliar de organización, realiza los siguientes: cronometraje de todo tipo, colaboración en la selección de datos para la confección de normas, estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo de hasta tres variables, confección de fichas completas de dificultad media, estimaciones económicas, informador de obras con dificultades de apreciación en la toma de datos, definición de conjuntos de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores, cálculo de tiempo con datos tomados sobre plano y obra de dificultad media y croquisación consiguiente, evaluación de necesidades de materiales en casos de dificultad normal, inspección y control, colaboración en funciones de planeamiento y representaciones gráficas.

- e) Auxiliar de organización.

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

- f) Aspirante.

Menores de dieciocho años que realizan trabajos sencillos y con capacitación y formación para ascender a Auxiliar de organización.

Personal subalterno.—Es el trabajador que sin ser obrero ni empleado desempeña funciones para las cuales se requiere una cultura elemental.

Jefe de almacén.—Es el personal de central y sucursales 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 atribuciones y funciones encomendadas.

Almacenero.—Es el subalterno que, prestando sus servicios en central o sucursales, 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 las dos categorías anteriores.

Cobrador.—Es el que tiene la misión de efectuar cobros de la Empresa y gestiones derivadas de esta función. Se le podrá encomendar trabajos propios de 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 acondicio-

namiento de la carga y descarga, con participación activa de estas.

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.—Comprenden 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 período 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.

Pinches.—Son los operarios u operarias mayores de catorce años y menores de veinte que realizan labores características análogas a las que se fijan para los Peones, compatibles con las exigencias de su edad.

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. PERÍODOS DE PRUEBA.—Las admisiones se considerarán provisionales durante un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado: Seis meses.
- Personal técnico no titulado: Cuatro meses.
- Personal del grupo de empleados: Cuatro meses.
- Personal obrero: Coloristas, Oficiales y Ayudantes: Tres meses.
- Resto del personal: Un mes.

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

Durante este período, el trabajador puede renunciar a la prestación de su servicio o el empresario proceder a su despido sin necesidad de preaviso y sin que el trabajador tenga otro derecho que el percibo del salario correspondiente a los días trabajados.

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 concurren en el mismo, tales como antigüedad, conducta, dotes de mando, competencia profesional, etc.

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

Período de prueba.—En todos los ascensos el personal queda sujeto a un período 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 período 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 rendimiento 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 especializada, 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 oídos 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, ateniéndose la Empresa a lo dispuesto sobre esta materia, según disposiciones legales vigentes.

CAPITULO III

Régimen económico

Art. 19. a) Tablas salariales (sueldo base, más plus Convenio para las dependencias de fábrica y sucursales:

Categoría	Salario base	Plus de Convenio	Total mensual
<i>Técnicos titulados:</i>			
Técnico Jefe	10.020	7.905	17.925
Técnico	10.020	5.880	15.900
Perito	9.000	5.087	14.087
Ayudante técnico	8.040	4.145	12.185
<i>Técnicos no titulados:</i>			
Contramaestre	7.500	4.163	11.663
Encargado	7.500	3.609	11.109
Capataz	7.500	3.142	10.642
Auxiliar de laboratorio	6.510	3.124	9.634
Aspirante de laboratorio (dieciocho-diecinueve años)	6.500	225	6.225
Aspirante de laboratorio (dieciséis-dieciséis años)	4.020	1.027	5.047
Aspirante de laboratorio (catorce-quince años)	3.000	496	3.496
<i>Empleados administrativos:</i>			
Jefe de primera	9.000	6.484	15.484
Jefe de segunda	9.000	4.171	13.171
Oficial de primera	8.040	3.999	12.039
Oficial de segunda	8.040	3.069	11.109
Auxiliar	6.510	2.416	8.926
Aspirante (dieciocho diecinueve años)	6.000	431	6.431

Categoría	Salario base	Plus de Convenio	Total mensual
Aspirante (dieciséis-dieciséis años)	4.020	1.250	5.270
Aspirante (catorce-quince años)	3.000	1.499	4.499
Telefonista	8.510	2.416	8.926
Empleados mercantiles:			
Jefe de promoción	9.000	4.471	13.471
Agente y Promotor	8.040	3.009	11.109
Subalternos:			
Jefe de almacén	8.040	3.009	11.109
Vigilante jurado	7.020	3.714	10.734
Guarda y Portero	7.020	3.277	10.297
Almacenero	7.020	2.614	9.634
Ayudante Almacenero	6.510	1.715	8.225
Conserje	7.020	2.614	9.634
Ordenanza	6.510	1.825	8.135
Cobrador	7.020	2.614	9.634
Conductor	7.500	2.956	10.456
Botones (dieciocho-diecinove años)	8.000	431	6.431
Botones (dieciséis-dieciséis años)	4.020	1.292	5.312
Botones (catorce-quince años)	3.000	1.536	4.536
Obreros:			
Colorista	7.500	2.956	10.456
Oficial de primera	7.500	2.956	10.456
Oficial de segunda	7.500	2.763	10.263
Oficial de tercera	7.020	2.948	9.968
Ayudante especialista	7.020	2.882	9.982
Ayudante de fabricación	7.020	2.465	9.485
Peón	7.020	1.974	8.994
Ayudante de laboratorio	5.010	1.006	6.016
Aprendiz de cuarto año	6.000	363	6.363
Aprendiz de tercer año	5.010	637	5.647
Aprendiz de segundo año	4.020	432	4.452
Aprendiz de primer año	3.000	593	3.593
Encargada de taller	7.020	251	7.271
Oficiala de primera	6.000	592	6.592
Oficiala de segunda	6.000	304	6.304
Aprendiza de segunda	4.020	910	4.930
Aprendiza de primera	3.000	1.452	4.452

b) Tablas salariales (sueldo base, más plus Convenio) para las dependencias de oficinas centrales:

Categoría	Salario base	Plus de Convenio	Total mensual
Empleados administrativos:			
Jefe de primera	9.000	5.893	14.893
Jefe de segunda	9.000	3.857	12.857
Oficial de primera	8.040	3.286	11.326
Oficial de segunda	8.040	2.334	10.374
Auxiliar	6.510	1.823	8.333
Aspirante (dieciocho-diecinove años)	6.000	21	6.021
Aspirante (dieciséis-dieciséis años)	4.020	920	4.940
Aspirante (catorce-quince años)	3.000	1.198	4.198
Telefonista	6.510	1.823	8.333
Empleados mercantiles:			
Jefe de promoción	9.000	3.857	12.857
Agente y Promotor de ventas	8.040	2.334	10.374
Subalternos:			
Jefe de almacén	8.040	2.334	10.374
Almacenero	7.020	2.000	9.020
Ayudante Almacenero	6.510	1.213	7.723
Conserje	7.020	2.000	9.020
Ordenanza	6.510	1.213	7.723
Cobrador	7.020	2.000	9.020
Botones (dieciocho-diecinove años)	6.000	21	6.021
Botones (dieciséis-dieciséis años)	4.020	920	4.940
Botones (catorce-quince años)	3.000	1.198	4.198
Conductor	7.500	2.242	9.742

Esta tabla de salarios regirá en tanto se mantenga la jornada continuada en central, que se señala en el artículo 27 de este Convenio.

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

De Convenio, de nocturnidad y responsabilidad de equipo. Plus de Convenio.—El plus de Convenio se percibirá tanto en las doce mensualidades normales como 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 del grupo obrero que ostentando alguna de las categorías de Colorista, Oficial primero, Oficial segundo, Oficial tercero, Ayudante especialista, Ayudante de fabricación o Peón y estando a las órdenes de un Encargado o mando superior, además de efectuar el trabajo personal suyo, 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 de 21 de febrero de 1958 al personal que estime conveniente y en la cuantía que crea oportuna.

Dejarán de percibir las gratificaciones voluntarias, así como el plus de Convenio que se determina en el artículo 20, los productores que tengan reiterados errores observados en su trabajo o no alcanzaran el rendimiento normal por causas imputables al propio interesado. Para ello será preceptivo el informe desfavorable del Jefe de sección, avalado por el Jefe del 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, del importe que para cada trienio se especifica a continuación para los distintos grupos de productores:

Grupos de productores	Importe mensual
Técnicos y Peritos	374
Jefes de primera, segunda, promoción y organización	275
Ayudante técnicos, Contraamaestre, Encargado y Capataces	248
Oficiales administrativos, Técnicos de organización, Jefes de almacén, Agentes y Promotores de ventas	220
Auxiliares administrativos, técnicos y de organización	165
Resto subalternos	165
Obreros	165

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.

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.

La paga extraordinaria de julio corresponde al primer semestre y la de Navidad al segundo semestre.

El productor que ingrese en meses distintos a enero o julio percibirá la parte proporcional de la paga correspondiente al semestre de ingreso, en cantidad equivalente a tantas sextas partes como meses del semestre haya trabajado. La fracción de mes se considerará mes completo.

Al productor que cese en la Empresa sin completar el semestre se le liquidará la paga extraordinaria correspondiente a dicho semestre, siguiendo idéntica forma de cálculo a la establecida en el párrafo precedente.

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

CAPITULO IV

Régimen de trabajo

Art. 27. **JORNADA LABORAL.**—En central, y a título de prueba, se trabajarán cuarenta y dos horas semanales en jornada continuada distribuidas de lunes a sábado, a razón de siete horas diarias. La entrada al trabajo no tendrá lugar antes de las ocho de la mañana y será fijada por la Empresa.

En fábrica 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 sucursales 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 sucursal.

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.

El precio de las horas extraordinarias será, para cada categoría profesional, el siguiente:

	25 %	40 %
Oficial primera obrero	91	113
Oficial segunda obrero	83	110
Oficial tercera obrero	68	108
Ayudante especialista	85	107
Ayudante fabricación	82	104
Peón	79	101

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, sucursal o factoría lo hagan necesario, considerándose para ello, entre otras causas: Los casos de reparaciones urgentes, trabajos perentorios, necesidad de terminación de fabricaciones, atención a clientes y otros de carácter análogo.

Art. 29. **VACACIONES.**—El personal técnico titulado disfrutará de treinta días naturales de vacaciones al año, cualesquiera que sean los años de servicio en la Empresa.

El personal técnico no titulado y empleados administrativos mercantiles y de organización tendrán anualmente veintitrés o veinticinco días naturales de vacaciones, según lleven menos o más de cinco años, respectivamente, al servicio de la Empresa.

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

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

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.

- a) Matrimonio: Diez días naturales.
- b) Alumbramiento esposa: Cinco días naturales.
- c) 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.
- d) 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.
- e) La presentación a exámenes de sus respectivos estudios.
- f) El total de los días disfrutados por los epígrafes b), c), d) y e) no podrá exceder de diez días naturales al año.
- f) El tiempo indispensable para ello en caso de cumplimiento inexcusable de deberes públicos.
- g) 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 1878/1971, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 13 de agosto.
- h) 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 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 periodo se computará a efectos de aumento por antigüedad.

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

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

- Personal técnico y empleados: 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 10 de Julio o 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 resulten 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 vengan 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 bajar 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 quebranto 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 2354/1962, de 2 de septiembre, y proceder al despido de quienes hayan participado en el conflicto, sin más trámite que el cumplimiento de las previsiones establecidas en el 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 Jurado 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 le merezca pueda quedar sin el premio que le corresponda 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 periodo 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 profesional aquellos productores que, además de cum-

plir con su trabajo de un modo satisfactorio, se sienten 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 de las 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 colaborado en el mismo sin notas desfavorables del Jefe del servicio, 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, salvo que constituya falta grave o muy grave, según lo dispuesto en los artículos siguientes.

Art. 41. Se considerarán faltas graves:

- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- La violación de secretos a la reserva obligada cuando la misma, por su importancia, no sea susceptible de producir gran perjuicio a la Empresa.
- El fingir enfermedad o la petición de permiso alegando causa no existente.
- Faltar dos días al trabajo en un periodo de treinta días.
- Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
- Fumar durante las horas de trabajo en los lugares donde estuviese prohibido.
- La reincidencia en falta leve, salvo las de puntualidad, se entenderá hay reincidencia cuando se cometen tres faltas leves en un periodo de treinta días.

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 mismo periodo de seis meses y hayan sido sancionadas.
- Faltar seis días al trabajo dentro de un mismo periodo de cuatro meses.
- Más de doce faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses o veinticinco faltas durante un año.
- La violación de secretos a la reserva obligada, mediante la violación de la correspondencia a documentos reservados, o a la revelación de elementos extraños a la Empresa o a personas no autorizadas expresamente por ella, cuando por su naturaleza pueda producir gran perjuicio a la Empresa. Dar con malicia a los superiores informes falsos sobre el curso de la labor.
- Efectuar competencia a 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.
- Los malos tratamientos de palabra o la falta grave de consideración y respeto a los Jefes y a sus familiares, así como a los compañeros.

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 en las Industrias Químicas y en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo y Reglamento de Régimen Interior que dicte la Empresa, con aprobación de la autoridad laboral competente, en 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. INVALIDACIÓN 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 Con-

venio, 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 haile bien conceptuado 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 por la invalidación 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 no podrán ser invalidadas.

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 Nacional de Trabajo en las Industrias Químicas.

Sin perjuicio de aquellos casos en que proceda el despido sin indemnización, con arreglo a la legislación vigente, la Empresa podrá acordarlo, 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 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 2495/1968 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, plus de 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 la dote por matrimonio del artículo 48 (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.
- Solicitarla 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 al 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. ENFERMEDAD Y ACCIDENTES.—La Empresa, de un modo graciable, complementará las prestaciones satisfechas por la Seguridad Social o Mutua Patronal, según proceda, a fin de que el personal enfermo o accidentado, con la baja oficial, perciba un salario efectivo con arreglo a la siguiente escala:

Años antigüedad cumplidos	Completar hasta el 100 por 100 de sus prestaciones durante
Desde un año	Cuatro semanas.
Desde cinco años	Nueve semanas.
Desde diez años	Trece semanas.

Esta prestación sólo podrá ser solicitada por el interesado si lleva más de treinta días de baja, y la Empresa decidirá a la vista de las circunstancias que concurren en cada caso. Si la petición fuera denegada, la Empresa informará al Jurado.

Art. 53. GASTOS FUNERARIOS E INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO. Con independencia de las indemnizaciones y subsidios a cargo de la Seguridad Social, 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 al trabajador afectado 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 Empresa publique en su día y que entrará en vigor en el curso escolar 1973-1974, 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 Empresas u Organismos dedicados a esta especialidad.
- Conferencias por personal caracterizado de la propia 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) del artículo anterior no podrá cesar de prestar sus servicios en un plazo mínimo de seis meses, contados a partir de la terminación del curso. El trabajador que no respetase este plazo perderá 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 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 de Convenio que perciba 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, sólo se tendrá en cuenta para el personal que ingrese a partir del 1 de enero de 1972.

b) *Jubilación forzosa*.—Se 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 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 de Convenio que perciba el interesado en el momento de jubilarse:

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

- De veintinueve hasta veinticinco años de servicio en la Empresa, el 108 por 100.
- De veintiséis hasta treinta años de servicio en la Empresa, el 110 por 100.
- De treinta y uno hasta treinta y cinco años de servicio en la Empresa, el 115 por 100.
- De treinta y seis 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 la categoría profesional referida al mes de enero de cada año, siendo la participación del personal en la prima de este seguro la siguiente:

Categoría	Capital asegurado — Pesetas	Cuota del productor al mes — Pesetas
Técnico Jefe, Técnico, Perito, Jefe de primera administrativo y de organización	250.000	75
Jefe de segunda administrativo y de organización, Jefe de promoción, Ayudante técnico, Contramaestre y Encargado	200.000	55
Oficial administrativo y de organización, Capataz, Agente y Promotor de ventas, Jefe de almacén, Coarista, Oficial de primera y segunda obrero, Conductor, Cobrador, Conserje y Vigilante jurado	150.000	40
Auxiliar administrativo, de laboratorio y de organización, Telfonista, Oficial de tercera obrero, Ayudante especialista, Ayudante de fabricación, Peón, Almacenero, Ayudante almacenero, Guarda, Portero, Ordenanza y Oficiala primera y segunda obrera	100.000	25
Pinche, Aprendiz, Aprendiz, Botones, Aspirante administrativo, de laboratorio y de organización	50.000	Cuota cargo 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 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 presente Convenio no determinarán repercusión en los precios de venta de los productos de la Empresa, más que en la medida que autoriza el Decreto ley 12/1973, de 30 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» número 2881).

5143 *CORRECCION de errores de la Resolución de la Dirección General de la Seguridad Social por la que se aprueba el modelo para suscribir Convenio especial con el Instituto Nacional de Previsión, Entidad Gestora del Régimen General de la Seguridad Social y Boletín de Cotización correspondiente a dicha situación.*

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la Resolución citada, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 46, de fecha 22 de febrero de 1974, páginas 3667 a 3668, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

Cuadro (modelo Boletín de Cotización):

Donde dice: «10/20 recargo por mora».
Debe decir: «10/20 % recargo por mora».

MINISTERIO DE INDUSTRIA

5144 *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.*

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial, a instancia de «Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.», con domicilio en Barcelona, Archs, 10, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número de expediente: Sección 3.ª LD/cb/58.942/1972.
Origen de la línea: Apoyo número 53 de la línea E. T. Torrela.
Final de la misma: E. T. «Odag».
Terminos municipales a que afecta: Santa Maria de Barabá.
Tensión de servicio: 25 KV.
Longitud en kilómetros: 0,063, de tendido aéreo.
Conductor: Aluminio-acero de 43,1 milímetros cuadrados de sección.
Material de apoyos: Triang. madera (1 apoyo).
Estación transformadora. Uno de 100 KVA. y otro de 0,22 KV.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre de 1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de noviembre de 1969, y Reglamento de Líneas Aéreas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968, autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, en las condiciones, alcances y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10 bado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 16 de enero de 1974.—El Delegado Francisco Brosa Paláu.—1.945 C.

5145 *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.*

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial, a instancia de «Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.», con domicilio en Barcelona, Archs, número 10, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso de la instalación eléctrica, cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número de expediente: Sección 3.ª ID/ce-30.783/1972.
Origen de la línea: Apoyos número 9 (canal. subterráneo).
Final de la misma: Apoyo número 10 (poste torpedo).
Terminos municipales a que afecta: Mollet y Montmeló.
Tensión de servicio: 25 KV.
Longitud en kilómetros: 0,220 de tendido subterráneo.
Conductor: Aluminio.
Material de apoyos: Cable subterráneo.

Esta Delegación Provincial en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1969 y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto: autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 16 de enero de 1974.—El Delegado provincial, Francisco Brosa Paláu.—1.943 C.

5146 *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.*

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial, a instancia de «Hidroeléctrica de Cataluña S. A.», con domicilio en Barcelona, Archs número 10, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso de la instalación eléctrica, cuyas características técnicas principales son las siguientes:

noviembre de 1969 y 28 de noviembre de 1968, autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.