

de la Comisión con voz y voto el jefe de la Sección de Tasas y Tributos Parafiscales de la Dirección General de Tributos del Ministerio de Hacienda.

Artículo segundo.—La Comisión, cuya presidencia podrá ser delegada en el Director general de Tributos, se constituirá en el Ministerio de Hacienda para acordar los diferentes trabajos a realizar y la forma de llevarlos a cabo.

Artículo tercero.—La Comisión deberá comenzar sus actividades dentro de los treinta días siguientes a la publicación del presente Real Decreto, a cuyos efectos el Ministerio de Hacienda y los demás Departamentos Ministeriales afectados designarán con la antelación debida a los respectivos representantes.

Artículo cuarto.—El Presidente de la Comisión convocará las sesiones, organizará y distribuirá los trabajos, y requerirá, en su caso, los asesoramientos que estime precisos para la más eficaz labor de la Comisión, cuyo funcionamiento se ajustará a lo establecido en el capítulo II del título I de la Ley de Procedimiento Administrativo, pudiendo adscribirse a la misma el personal auxiliar necesario.

Dado en Madrid a tres de diciembre de mil novecientos setenta y seis.

JUAN CARLOS

El Ministro de Hacienda,
EDUARDO CARRILES GALARRAGA

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

1061 *ORDEN de 14 de diciembre de 1976 por la que se crea una Comisión encargada de realizar el estudio previo a la creación de una Universidad en Baleares.*

Ilustrísimo señor:

Los Centros universitarios actualmente existentes en las islas Baleares, fruto de un proceso iniciado hace unos años, permiten pensar en la posibilidad de que constituyan una nueva Universidad en un plazo breve, por lo que resulta necesario contar con los estudios previos dirigidos a tal fin.

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—1. Se crea una Comisión encargada de realizar el estudio encaminado a la propuesta de agrupación en una nueva Universidad de los Centros de las Universidades de Barcelona y Autónoma de Barcelona, actualmente existentes en Baleares.

2. La propuesta de creación de la nueva Universidad de Baleares contemplará el posible funcionamiento de la misma para el curso académico 1977-78.

Segundo.—La Comisión a que se refiere el párrafo anterior bajo la presidencia del Vicerrector de los Centros de Palma de Mallorca, estará integrada del modo siguiente:

- a) Decanos y Directores de los Centros Universitarios de Baleares.
- b) Un Catedrático designado por el Rector de la Universidad de Barcelona.
- c) Un Catedrático designado por el Rector de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- d) Los Procuradores en Cortes por representación familiar de la provincia de Baleares.
- e) Cuatro representantes del Patronato Económico de Estudios Universitarios y Superiores de Baleares.
- f) Los Subdirectores generales de Centros y Profesorado de la Dirección General de Universidades y el Subdirector general de Planificación y Programación de la Dirección General de Programación e Inversiones.

Tercero.—El estudio para la creación de la Universidad de Baleares comprenderá los siguientes extremos: Ordenación de los Centros que han de integrarse en la nueva Universidad y análisis sobre su instalación; previsión del alumnado, profesorado y personal no docente; estudio de los costes de inversión y

funcionamiento; modificación y distribución de las partidas presupuestarias de las Universidades de Barcelona y Autónoma de Barcelona.

Cuarto.—La Comisión deberá elevar al Ministerio de Educación y Ciencia el estudio a que se refiere la presente Orden en el plazo máximo de tres meses.

Quinto.—Se autoriza a la Dirección General de Universidades para dictar las disposiciones necesarias para la efectividad de la presente Orden.

Lo que digo a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 14 de diciembre de 1976.

MENENDEZ Y MENENDEZ

Ilmo. Sr. Director general de Universidades.

MINISTERIO DE TRABAJO

1062 *ORDEN de 24 de diciembre de 1976 por la que se regula el procedimiento para acreditar los períodos cotizados en la Caja de Seguros Sociales de Guinea.*

Ilustrísimos señores:

La efectividad del artículo 3 del Real Decreto 2397/1976, de 1 de octubre, exige arbitrar un procedimiento rápido que permita a los españoles asegurados en alguno de los regímenes administrados por la Caja de Seguros Sociales de Guinea y que por cualquier circunstancia no tengan prueba fehaciente de los períodos en ella cotizados, el cómputo de dichos períodos en el Régimen General de la Seguridad Social y en los Regímenes Especiales que tengan establecidos con éste el cómputo recíproco de cotizaciones.

En su virtud, a propuesta de la Subsecretaría de la Seguridad Social, y en uso de las facultades que le confiere el apartado b) del número 1 del artículo 4 de la Ley General de la Seguridad Social y la disposición final del Real Decreto 2397/1976, de 1 de octubre, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Artículo único.—1. A los efectos prevenidos en el artículo 3 del Real Decreto 2397/1976, de 1 de octubre, los períodos cotizados en la Caja de Seguros Sociales de Guinea se acreditarán mediante certificación expedida por la citada Caja.

2. En defecto de la certificación a que se refiere el número anterior y con idéntica eficacia el Instituto Nacional de Previsión declarará, mediante resolución motivada, previa información sumaria, los períodos que se consideren cotizados a la citada Caja. Los interesados podrán instar dicha resolución hasta 31 de diciembre de 1977, acompañando a la solicitud la documentación y medios de prueba que consideren oportunos.

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

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 24 de diciembre de 1976.

RENGIFO CALDERON

Ilmos. Sres. Subsecretario de este Departamento y Subsecretario de la Seguridad Social.

1063 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para las Industrias Transformadoras de Plásticos y sus trabajadores.*

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para las Industrias Transformadoras de Plásticos, y

Resultando que la Presidencia del Sindicato Nacional de Industrias Químicas, con escrito de fecha 16 de diciembre de 1976, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio Colectivo Sindical Interprovincial, con su texto, informes y documentación complementaria, al objeto de proceder a la homologación del mismo, suscrito por las partes el día 9 de diciembre de 1976, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión deliberadora designada al efecto,

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo.

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos, fundamentalmente, en la Ley reguladora de esta materia, y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como el contenido de lo establecido en el artículo quinto del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre medidas económicas, y que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero. Homologar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para las Industrias Transformadoras de Plásticos y sus trabajadores, suscrito el día 9 de diciembre de 1976.

Segundo. Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero. Comunicar esta Resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical para su notificación a la Comisión deliberadora, a la que hará saber que, de acuerdo con el artículo 14, 2, de la Ley de 19 de diciembre de 1976, ya citada, por tratarse de acuerdo aprobatorio no cabe contra el mismo recurso alguno en la vía administrativa.

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

Madrid, 28 de diciembre de 1976.—El Director general, José Morales Abad

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

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

CAPITULO PRIMERO

SECCION I. AMBITO

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

Art. 2.º Funcional.—Quedan sometidas a las estipulaciones del Convenio las Empresas dedicadas a transformación de plástico a las que corresponda la Ordenanza Laboral de Trabajo en las Industrias Químicas, a las que se refiere la norma del párrafo segundo del artículo primero de la misma, con excepción de las dedicadas a la actividad de confección con materias plásticas y textiles y las que confeccionan artículos de marroquinería con materias plásticas, salvo las que estén encuadradas en el Grupo de Plásticos del Sindicato Nacional de Industrias Químicas.

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

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

Art. 3.º Personal.—El Convenio afectará a todo el personal empleado en centros de trabajo de empresas incluidas en el ámbito funcional y situados dentro del ámbito territorial.

Art. 4.º a) Entrada en vigor.—El Convenio entrará en vigor a todos los efectos económicos el día 1 de enero de 1977, sea cual fuere su fecha de aprobación y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

A partir de 1 de enero de 1978 sobre la tabla de salarios establecida en el Convenio se aplicará un incremento igual al

que resulte por la variación del coste de vida experimentado de 1 de octubre de 1976 a 1 de octubre de 1977, de acuerdo con los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística (índice general de coste de vida, conjunto nacional). La cantidad resultante de este incremento se sumará al complemento de asistencia más cinco puntos.

Las mejoras del presente Convenio se aplicarán solamente al personal en activo en la Empresa el día de su firma.

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

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

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

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

SECCION II. INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO

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

SECCION III. CONCURRENCIA DEL CONVENIO CON CONDICIONES LABORALES DERIVADAS DE OTRAS FUENTES. ABSORCION Y COMPENSACION

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

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

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

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

Art. 10. Garantías individuales.—Se respetará el total de ingresos individualmente percibidos con anterioridad al Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma de los mismos. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categorías profesionales u otras circunstancias análogas, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los productores que anteriormente ocupasen los puestos a que sea destinado o promovido. La garantía establecida en el anterior párrafo surtirá efectos respecto de los devengos extrasalariales

voluntarios según las condiciones de la concesión de éstos y salvar las facultades empresariales que la legalidad vigente reconoce.

CAPITULO II

SECCION I. ORGANIZACION DEL TRABAJO NORMAS GENERALES

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

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

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

SECCION II. RENDIMIENTOS

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

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

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

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

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

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

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

SECCION III. INCENTIVOS

Art. 18. *Principio general.*—Es facultad de la Empresa la implantación de sistemas de remuneración con incentivo. Los

productores que como consecuencia de la implantación de tales sistemas en puestos de trabajos distintos a los que ocupan experimenten un aumento en su carga de trabajo percibirán la oportuna compensación o prima indirecta. Para el establecimiento de los sistemas de incentivo se partirá del rendimiento normal.

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

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

CAPITULO III

Clasificación profesional

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

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

Técnicos de Dirección.
Técnicos titulados.
Técnicos elementales y no titulados.
Personal técnico de organización del trabajo.
Técnico de proceso de datos.

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

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

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

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

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

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

5.º Técnico medio.—Es el personal que con título expedido por Escuela técnica de grado medio desempeña funciones propias de su profesión, tales como Peritos y Practicantes, Ayudantes Técnicos Sanitarios.

6.º Graduado social.—Es quien en posesión del título oficial correspondiente, realiza funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación o acomplamiento, instrucción, retribución, trabajo, descanso, seguridad, economatos, comedores, prendas de trabajo y esparcimiento del personal y fomentar obras y actividades encaminadas a fortalecer las relaciones de hermandad y convivencia de cuantos par-

ticipan en la Empresa, y otras destinadas a mejorar los métodos de trabajo y las condiciones de vida del trabajador y su familia.

7.º Ayudante Técnico Sanitario.—Es quien en posesión del título oficial correspondiente presta de forma habitual los servicios de su profesión.

8.º Profesor de Enseñanza General Básica.—Es quien en posesión de la titulación oficial correspondiente tiene a su cargo un grupo de alumnos en aquellas Empresas que tengan establecidos centros docentes para los trabajadores y sus familiares.

9.º Ayudante técnico.—Es quien poseyendo título de carácter técnico secundario ayuda a las órdenes de los Directores, Subdirectores, Técnicos, Jefes y Técnicos, así como los que en la actualidad, aun sin poseer título de ninguna clase, realizan estas mismas funciones en la rama técnica de que se trate.

10. Maestro industrial.—Es quien en posesión de este título, expedido por Centro Oficial de Formación Profesional o reconocido por el Estado, desempeña funciones propias de su titulación.

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

11. Contramaestre.—Es quien, con conocimientos técnicos y capacidad acreditada, a las órdenes inmediatas del Técnico titulado, Jefe de su Sección, si lo hubiese, tiene mando directo sobre mandos intermedios y personal manual de la misma, siendo su misión la vigilancia e inspección de las distintas fases de la fabricación, respondiendo de la disciplina del personal, de la distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, conservación de las instalaciones y proporciona datos sobre producción y rendimientos.

12. Analista de Laboratorio.—Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis físicos o químicos y determinaciones de laboratorio, para lo cual no es siempre necesario que se le indiquen las normas y especificaciones; cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, prepara los reactivos necesarios, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

13. Encargado.—Es quien, con mando directo sobre capataces y oficiales, está a las órdenes inmediatas del Técnico o del Contramaestre, si lo hubiere, secundando a éste en el trabajo y servicios a él encomendados y sustituyéndole en sus ausencias.

14. Capataz.—Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los Oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato, y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

15. Auxiliar de Laboratorio.—Es quien realiza funciones carentes de responsabilidad técnica, como taladro de muestras y otras similares, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que puedan tener una rápida comprobación, y siempre bajo su vigilancia.

16. Aspirante a Auxiliar de Laboratorio.—Es el menor de dieciocho años que trabaja en labores sencillas para capacitarse en técnicas de análisis de laboratorio.

IV. Técnicos de Organización del Trabajo.

17. Jefe de Sección de Organización de primera.—Es quien 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 de Régimen Interior de la Empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados dentro de los cuales, 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 obras. Podrá ejercer misiones de Jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra, proceso, lanzamiento, costos y resultados económicos.

18. Jefe de Sección de Organización de segunda.—En todo será similar al de primera, con la diferencia, a juicio de la Empresa, según la complejidad del trabajo de la Sección que mande.

19. Técnico de Organización de primera.—Es el Técnico que, a las órdenes de los Jefes de Sección de Organización de primera o de segunda, si lo hubiese, realiza las siguientes funciones relativas a la organización científica del trabajo: cronometraje y estudio de tiempos de todas clases. Estudio de mejoras

de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios. Estimaciones económicas. 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 contando con dificultades de apreciación. Despiece de todas clases y croquizaciones 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 planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas. Confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media.

20. Técnico de Organización de segunda.—Es quien, 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, despiece de dificultad media y croquización siguiente. Evaluación de necesidades de materiales en casos de dificultad normal. Inspección y control. Colaboración en funciones de planeamiento y representaciones gráficas.

21. 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 movimientos de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información). Cálculo de tiempos, partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas. Representaciones gráficas.

22. Aspirante de Organización.—Menores de dieciocho años que realizan trabajos sencillos, capacitándose para ascender a Auxiliar de Organización.

V. Técnicos de Proceso de Datos.

23. Jefe de Proceso de Datos.—Es quien tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como la responsabilidad del trabajo de los equipos de analistas y programadores. Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas en el centro de informática.

24. Analista.—Es quien verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: cadena de operaciones a seguir. Documentos a obtener. Diseño de los mismos. Ficheros a tratar: su definición. Puesta a punto de aplicaciones. Creación de juegos de ensayo. Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento. Colaboración en el programa de la prueba «lógica» de cada programa. Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

25. Jefe de Explotación.—Es el que tiene por misión: planificar, organizar y controlar la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo y la dirección de los equipos de control.

26. Programador de Ordenador.—Es quien estudia los procesos complejos definidos por los Analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo. Poner a punto los programas y completar los cuadernos de carga de los mismos.

27. Programador de máquinas auxiliares.—Es quien estudia la realización de procesos en máquinas básicas, creando los paneles o tarjetas perforados precisos para programar las citadas máquinas básicas.

28. Operador de Ordenador.—Es quien tiene a su cargo las manipulaciones necesarias en la unidad central y periféricas de un ordenador electrónico, para lograr su adecuada explotación siguiendo las instrucciones del Jefe de Explotación.

Art. 22. Grupo B) Empleados.

1. Administrativos.

Son los que realizan funciones de oficina contables u otras análogas, sea dentro de la Organización Central de la Empresa, o en los servicios considerados como ramificados de la misma.

29. Jefe de primera.—Es quien, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directiva de una o más secciones, estando encargado de imprimirles unidad. Tendrán esta categoría los Inspectores Administrativos.

30. Jefe de segunda.—Es quien, provisto o no de poderes limitados, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a la Sección o dependencia que tenga a su cargo, así como de distribuir el trabajo entre el personal que de él dependa.

31. Oficial de primera.—Es quien, con un servicio determinado a su cargo con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Jefe y desarrollando su labor, como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza, factura y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor, correspondencias, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidación y cálculo de la nómina de salarios, sueldos u operaciones análogas; taquimecanógrafo en idioma extranjero.

32. Oficial de segunda.—Es quien, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, organiza archivos o ficheros; taquimecanógrafo en idioma nacional; asimismo realiza correspondencia sin iniciativa y otras funciones similares.

33. Auxiliar.—Es el empleado mayor de dieciocho años que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas. En esta categoría se integran las Telefonistas y Mecanógrafos de ambos sexos.

34. Aspirante.—Es quien, con edad comprendida entre los catorce y dieciocho años, trabaja, al tiempo que se instruye, en funciones peculiares de oficina administrativa.

2. Técnicos de oficinas.

Son aquellos empleados que, dentro de las oficinas de la Empresa, realizan trabajos de carácter técnico relacionados con su profesión.

35. Delineante Proyectista.—Es quien, dentro de las especialidades a que se dedique la sección en que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el Técnico titulado bajo cuyas órdenes está o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según los datos o condiciones técnicas exigidas por los clientes, las Empresas o la naturaleza de las obras. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras, estudiar y montar y replantearlas. Dentro de todas estas funciones las principales son: Estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que haya de construir y la preparación de datos que puedan servir de base a las ofertas.

36. Delineante.—Es quien desarrolla los proyectos sencillos, levanta planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados, croquización de maquinaria en conjunto, despieces de planos de conjunto, pedidos de materiales para consultas y cubricaciones y transportación de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas, de mecanismo o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidos.

37. Calcedor.—Es quien limita sus actividades a copiar, por medio de papeles transparentes de tela o vegetal, los dibujos, los calcos o las litografías que otros han preparado y a dibujar a escala croquis, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de la estampa o bien dibujos en limpio.

38. Auxiliar Técnico de oficina.—Es el mayor de dieciocho años que, sin iniciativa ni responsabilidad, trabaja en cualquiera de las labores propias de las categorías de Delineante, Proyectista, Delineante o Calcedor.

39. Aspirante a Técnico de oficina.—Es quien, dentro de la edad de catorce a dieciocho años, trabaja en cualquiera de las labores propias de las categorías de Delineante, Proyectista, Delineante o Calcedor, dispuesto a iniciarse en ellas.

Art. 23. Grupo C) Personal de ventas, propaganda y/o publicación.

Tienen este carácter los que ejercen las actividades que a continuación se definen:

40. Jefe.—Es quien al frente de la Sección Central de Ventas o de la Propaganda y/o Publicidad de la Empresa y a las órdenes inmediatas de la Dirección, orienta y da unidad a la labor de todo el personal integrado en su Sección.

41. Inspector.—El de Ventas tiene por funciones primordiales: Programar las rutas de los viajantes, inspeccionar los

mercados y visitar los depósitos, si los hubiese, y recorrer personalmente las rutas cuando se le ordene o lo juzgue necesario.

El de Propaganda es quien, a las órdenes del Jefe de Propaganda y/o Publicidad, realiza funciones inspectoras de la labor publicitaria de los Delegados y Agentes de Propaganda.

42. Delegado.—Es quien, al frente de una Delegación, orienta y fiscaliza, siguiendo instrucciones dadas por la Empresa, la organización publicitaria, científica y comercial dentro de su demarcación.

43. Agente de Propaganda y/o Publicidad.—Es quien, a las órdenes inmediatas de la central o del Delegado, realiza y orienta la propaganda científica y comercial sin tener personal a sus órdenes.

44. Viajante.—Es quien, al servicio exclusivo de una Empresa, tiene por cometido viajar en una ruta predeterminada para ofrecer el producto, exhibir el muestrario, tomar nota de pedidos, informar sobre los mismos y cuidar de que se cumplan.

45. Corredor en plaza.—Es quien, al servicio exclusivo de una Empresa de modo habitual, realiza las mismas funciones atribuidas al Viajante, pero limitadas a localidad en que radica el centro de trabajo al que está adscrito.

Art. 24. Grupo D) Subalternos.

Son los que desempeñan funciones para las cuales no se requiere mayor preparación cultural que la adquirida en las Escuelas de Primera Enseñanza y sólo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

46. Conserje.—Es quien, al frente de los Ordenanzas, Porteros, Botones o Recadistas y Empleados de limpieza, cuida de la distribución del trabajo, del ornato y policía de las distintas dependencias.

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

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

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

48.2. Portero.—Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a las fábricas o locales industriales, realizando funciones de custodia y vigilancia.

48.3. Ordenanza.—Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copias a prensa de documentos, realizar los encargos que se le encomiende entre uno y otro Departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus Jefes.

Botones o Recaderos.—Son los subalternos mayores de dieciséis años y menores de dieciocho encargados de labores de reparto dentro y fuera del local a que esté adscrito y que pueden suplir transitoriamente en funciones al Ordenanza.

Se clasifican según la edad en:

48.4. Botones de dieciocho a veinte años.

49. Botones de dieciséis a dieciocho años.

50. Botones de catorce a dieciséis años.

51. Diversos.—En esta categoría se integrarán los Cocineros y Cocineras, Dependientes de economato, etc.

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

Art. 25. Grupo E) Personal obrero.

I. Profesionales de oficios auxiliares.—Proviene de un aprendizaje, maestría industrial o formación profesional.

Este grupo obrero comprende a los profesionales de oficios auxiliares, clasificados en:

53. Oficiales de primera.

54. Oficiales de segunda.

55. Oficiales de tercera.

Sus especialidades serán, entre otras:

Mecánico.

Matricero.

Electricista.

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

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

Se clasificarán en:

56. Profesionales de primera.
57. Profesionales de segunda.

Sus especialidades, entre otras, son las siguientes:

Operador de máquinas de compresión y transferencia (hidráulicas, neumáticas, mecánicas, manuales o mixtas).
 Operador de máquinas de inyección (hidráulicas, neumáticas, mecánicas o mixtas).
 Operador de máquinas de extrusión de uno o más usillos.
 Operador de cilindros mezcladores.
 Operador de máquinas malaxadoras.
 Operador de calandras y similares en trabajos de calandraje o recubrimiento, impregnación y empastadoras de hules.
 Operador de máquinas de impresión continua.
 Operador de máquinas de impresión en caliente.
 Operador de máquinas de impresión por serigrafía, de plato sencillo y múltiple.
 Operador de prensa de laminado.
 Operador en prensa de plato sencillo o múltiple, de laminado decorativo o laminado compuesto.
 Operador de máquina de empastillar.
 Operador con o sin máquina para efectuar las mezclas de diferentes proporciones de materiales plásticos o tintas o que adicionen a los mismos colorantes, plastificantes, acelerantes y otras materias análogas, pesando o midiendo dichas partes y efectuando su homogeneización, con el fin de obtener el color deseado o las propiedades técnicas requeridas.
 Operador de molinos a bolas, cuchillas, martillos, piedras, etcétera, para la molienda de cualquier material plástico o componente, seleccionando calidades, materiales y coloridos.
 Operador de calderines mezcladores para la obtención del poliestireno hinchable.
 Operador de máquinas de moldear o fabricación continua de materiales esponjosos y celulares.
 Operador de máquinas sencilla o múltiple de obtención por soplado de objetos de diferente tamaño y forma en materiales termoplásticos.
 Operador de máquinas de soldar materiales termoplásticos por aire caliente, electricidad o radiofrecuencia.
 Instalador en suelos y paredes de planchas y perfiles de plástico. Instalador en suelos y paredes de losetas de plásticos.
 Operador de cizalla manual, mecánica, eléctrica o semiautomática de perfiles, planchas, tubos, etc., de materiales plásticos.
 Operador de desbarbadora o cinta, disco, etc., de objetos o partes en materiales plásticos.
 Operador de pulidora para afinados de objetos en materiales plásticos.
 Chapista y lijador de chapa para plásticos laminados.
 Operador de máquina de metalizado por vacío sobre materiales plásticos.
 Operador de maquinaria de moldeo de fenoplastos y similares con tejidos o madera, en planchas, placas, barras y dollas.

Estampadores de colores.
 Tintoreros.
 Operador de máquina sencilla o múltiple de moldeado por vacío en positivo o negativo.
 Perchadores o calandrades.
 Gofrador o grabador.
 Tundidor.
 Operador de moldeo por contacto en acrílicos.
 Operador de trabajos manuales de mecanizado, fresado, montaje, pulido, barnizado, etc., de materiales plásticos.
 Operador de moldeo manual de plásticos reforzados por contacto, pistola, colada, saco al vacío o presión, nacaristas, etc.
 Operador de máquina preforma en plástico reforzado.
 Constructor de moldes de plástico reforzado.
 Preparador de moldes y patrones para plásticos reforzados.
 Preparador de barnices y recubrimientos.
 Vigilantes de depuración de agua y estufas; etc.
 Constructor de embalajes.
 Operador de tornos revólver y prensas de corte y embutición.
 Operador de máquinas de recubrir chapa.
 Operador de máquina dobladora.
 Encolador, tirador y laminador de máquina de recubrir chapa.
 Ayudante de almacenero.

III. Ayudantes de Especialistas.—Son los que desempeñan funciones subordinadas a las de los profesionales de la industria, adquiriendo práctica y conocimiento para sustituirlos accidentalmente y los que sin un período de práctica realizan tareas complementarias en el proceso de fabricación.

Sus cometidos, entre otros, son los siguientes:

Ayudante de molinos de granceadoras, troceadora, autoclave, preparador de mezclas, cilindros, prensas, malaxadoras, calandras, tintes, cizallas, caldera, etc.
 Ayudante de máquina de inyección, máquina de extrusión, máquina de soplado, máquina de vacío, máquina de preforma, máquina de fotografiado, máquina de estampado, máquina de recubrir, máquina de doblar, etc.
 Ayudante de moldeador manual de plásticos reforzados.
 Lavador de platos.
 Limpiador y engrasador de moldes.
 Tamizadores.
 Constituyen la categoría numerada con el 58 de orden.

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

Carga, descarga y estibado en almacén.
 Barrendero.
 Transportadores de materiales en carretillas no mecanizadas.
 Constituyen la categoría numerada con el 59 de orden.

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

60. Aprendiz de segundo año.
61. Aprendiz de primer año.

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

Se clasifican, según edad, en:

62. Pinches de dieciséis y diecisiete años.
 Pinches de catorce y quince años.
 Profesionales de actividades complementarias.

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

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

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

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

También entra en su cometido:

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

Se clasifican, según porcentajes, en:

Oficiala de primera.
Oficiala de segunda.

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

Se clasificarán en:

Aprendizas de segundo año.
Aprendizas de primer año.

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

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

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

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

CAPITULO IV

SECCION I. RETRIBUCION FUNDAMENTAL

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

Art. 29. *Complemento de asistencia.*—Se concede un complemento de asistencia y cuya cuantía para cada categoría profesional se especifica en la columna correspondiente del cuadro anexo al Convenio.

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

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

Art. 31. *Rendimientos superiores al normal.*—Las Empresas podrán utilizar como factor complementario de determinación de la retribución de los productores, sistemas de incentivo que

permitan incrementar la retribución fundamental, cuando los rendimientos obtenidos superen al señalado como normal. No será preciso, en las tarifas de incentivo que se establezcan, tener en cuenta lo previsto en el artículo 31 de la Orden de 8 de mayo de 1961, puesto que las condiciones pactadas implican ya la mejora que establece tal disposición.

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

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

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

Art. 34. *Pagas extraordinarias.*—Las pagas extraordinarias fijadas por la Ordenanza Laboral de Trabajo se abonarán sobre la base salarial, antigüedad y complemento de asistencia; serán sobre treinta días la de 18 de julio y treinta días la de Navidad. La paga de beneficios se abonará de acuerdo con el artículo 72 de la Ordenanza Laboral.

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

SECCION II. PLUSES DE DISTANCIA Y COMPENSACION DE INCREMENTOS DE TARIFAS DE TRANSPORTES URBANOS

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

SECCION III. PRENDAS DE TRABAJO

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

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

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

SECCION IV. COTIZACION Y COMPUTO

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

Art. 40. *Complemento de asistencia.*—El complemento de asistencia e incentivos estarán sujetos a cotización en la medida que pueda alcanzarles las disposiciones sobre Seguridad Social vigentes. No se tendrá en cuenta para el cálculo de los aumentos por tiempo de servicio, plus de trabajo nocturno, dotes o cualesquiera otros devengos del personal.

SECCION V. GRATIFICACION AL INGRESAR EN EL SERVICIO MILITAR

Art. 41. El personal que lleve dos o más años al servicio de la Empresa, al ingresar en el Servicio Militar percibirá en tal ocasión una gratificación equivalente al importe de treinta días, a razón de la base salarial de su categoría profesional.

CAPITULO V

Ingresos, ascensos, ceses, excedencias, plantillas y vacaciones

Art. 42. *Ingresos.*—Se faculta a las Empresas para, previo cumplimiento de las disposiciones legales, contratar a su per-

sonal libremente, sin perjuicio del registro en la correspondiente oficina de colocación.

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

Art. 43. Periodo de prueba.—Las duraciones máximas del período de prueba serán las determinadas por la vigente Ley de Relaciones Laborales.

Art. 44. Ascensos.—Los ascensos se regularán de acuerdo con las normas que para cada grupo profesional contiene el presente artículo:

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

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

Las vacantes que sea necesario cubrir en las restantes categorías se proveerán de acuerdo con lo señalado en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

Art. 45. Criterios selectivos en casos de traslados o reducciones de plantilla.—Para seleccionar el personal que deba quedar en el centro de trabajo de la Empresa en los casos de traslado, se observarán las siguientes normas:

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

b) El 50 por 100 restante se determinará de acuerdo con las necesidades que la nueva orientación de la Empresa requiera y como decisión de la organización del trabajo, siendo necesaria la colaboración del Jurado de Empresa y Enlaces sindicales, siempre con un mínimo de tres, que sería a completar por selección entre los trabajadores si en la Empresa no se llegase a este número. De existir discrepancia entre la Empresa y el Jurado o Enlaces, se elevará a conocimiento y elección de la Comisión Mixta del Convenio.

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

Art. 46. Excedencias forzosas.—Salvo lo previsto en el artículo siguiente, se mantiene el régimen de excedencias forzosas de la Ordenanza.

Art. 47. Indemnización por matrimonio.—Las mujeres que contraigan matrimonio y que opten por la rescisión de su contrato, percibirán la indemnización o dote prevista en el Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, siempre que estuvieran en la Empresa antes de la entrada en vigor de la Ley de Relaciones Laborales; las de ingreso posterior no tendrán derecho a dote.

Art. 48. Excedencias voluntarias.—Las Empresas autorizarán excedencias a aquellos empleados que con una antigüedad mínima de cinco años al servicio de la Empresa así lo soliciten.

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

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

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

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

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

En ningún caso el reingreso implicará incremento de plantilla.

El tiempo de estas excedencias no computa para antigüedad.

Art. 49. Reajuste de plantilla.—Cuando la Empresa realice una labor técnica de calificación de puestos de trabajo, podrá reajustar su plantilla a las necesidades de dicha calificación, respetando siempre situaciones adquiridas.

La plantilla de las Empresas no necesitará ajustarse a porcentaje alguno de relación entre el número de plazas de unas y otras categorías, salvo lo dispuesto para las mismas, con carácter mínimo en el artículo 27 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

Se faculta a las Empresas para que al formular sus Reglamentos de Régimen Interior concreten su plantilla de personal

de acuerdo con lo establecido en el presente artículo y según la resultancia de las modificaciones derivadas de la aplicación de la clasificación profesional que establece este Convenio.

Art. 50. Vacaciones.—Se establece el siguiente régimen de vacaciones de acuerdo con la Ordenanza y plazos siguientes:

a) Personal Técnico de dirección, titulado y Empleados: Treinta días naturales.

b) Obreros y Subalternos: Veinticinco días naturales.

Este personal tendrá un día más de vacación por año de servicio, a partir del noveno año cumplido, de manera que llegará a treinta días naturales al cumplir trece años de servicio en la Empresa.

c) Durante las vacaciones se abonará el complemento de asistencia.

CAPITULO VI

Premios, faltas y sanciones

Art. 51. Premios.—Las Empresas premiarán los actos de sus productores que revistan características sobresalientes en cuanto a compañerismo, fidelidad y lealtad a la Empresa, superación profesional y, en general, todos aquellos que puedan calificarse como especialmente meritorios o heroicos. Asimismo se premiarán las sugerencias e iniciativas que, puestas en práctica, repercutan en mejora de la producción o de los sistemas de prevención de accidentes de trabajo.

Art. 52. Régimen de faltas.—Con objeto de completar bajo un criterio unitario las insuficientes disposiciones del artículo 58 de la Ordenanza de Industrias Químicas, se pacta el régimen disciplinario contenido en los artículos siguientes.

Art. 53. Concepto.—Serán actos constitutivos de falta cuantos redunden en perjuicio del trabajo o del rendimiento a desarrollar en el mismo del productor o de sus compañeros, suponga menoscabo del orden o la disciplina o perturben el régimen laboral, constituyan una ofensa moral o a las buenas costumbres y los que entrañen una deslealtad a la Empresa. También constituirán falta las contravenciones a cualquier obligación expresamente dispuesta.

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

Art. 54. Son faltas leves:

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

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

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

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

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

6.º Una falta de asistencia.

Art. 55. Son faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

8.º Más de tres faltas de puntualidad o un abandono del trabajo entre cinco y quince minutos, cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere falta grave.

El abandono de trabajo por tiempo superior a quince minutos deberá considerarse falta de asistencia a efectos exclusivamente disciplinarios.

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

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

11. La negativa a firmar mero acuse de recibo en los documentos que se plasmen las condiciones de toda índole que la Empresa dirija al productor o que éste deba entregar a la Empresa según las instrucciones dadas.

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

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

14. La simulación de enfermedad o accidente.

Art. 56. *Son faltas muy graves:*

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

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

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

4.º La embriaguez durante el trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16. Causarse una lesión voluntaria.

17. Inducir a los compañeros a la comisión de cualquier falta o incitarlos al incumplimiento de sus deberes.

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

19. Faltas de asistencia al trabajo sin justificación en período de treinta días o más de diez en seis meses.

20. Cuando se trate de productores que realicen trabajos con rendimiento no medio o con medición indirecta del mismo será falta muy grave la falta del rendimiento en un 30 por 100 de los productores de su misma categoría.

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

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

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

24. La alteración de las condiciones técnicas del trabajo sin autorización adecuada y cualquiera que sea su pretexto, siempre que, a juicio de la Empresa, sea susceptible un fraude

en el cálculo de los rendimientos o provocar en las máquinas, útiles o instalaciones averías, roturas o desgastes prematuros.

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

Art. 57. *Sanciones.*—Se aplicarán las siguientes:

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

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

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

Art. 58. *Procedimiento sancionador.*—En todo lo relativo a despido o imposición de sanciones se estará a lo dispuesto en el texto refundido de Procedimiento Laboral vigente y la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 59. *Prescripción de faltas.*—Las faltas leves prescribirán al mes de su conocimiento por la Empresa, y las graves o muy graves, a los tres meses, sin perjuicio de su cómputo a efectos de concurrencia con otras faltas cometidas posteriormente.

Art. 60. *Régimen interior.*—Las Empresas, en sus Reglamentos o normas interiores, podrán adaptar el régimen disciplinario establecido a sus particularidades laborales o retributivas.

CAPITULO VII

Previsión

Art. 61. *Fondo de previsión. Fórmulas.*—Toda Empresa vendrá obligada, en caso de enfermedad o accidente, a garantizar a sus productores el percibo de las cantidades necesarias para completar las prestaciones de la Seguridad Social y accidentes de trabajo hasta el 90 por 100 de la suma de su base salarial y antigüedad, más el complemento de asistencia, calculado éste por el promedio de lo obtenido por este concepto en los últimos tres meses con cargo a su patrimonio, quedando subsistente cualquier sistema, debidamente aprobado, que venga aplicándose en las Empresas, a tenor de lo que establece el artículo 63 del Convenio revisado.

Art. 62. *Carencia.*—Para percibir los beneficios del fondo se requiere llevar en las Empresas los tres meses inmediatamente anteriores a la producción de la circunstancia que fundamente el devengo de tales beneficios. Cuando un productor cese en la Empresa perderá todo derecho al fondo creado.

Art. 63. *Justificación de enfermedad o accidentes.*—La enfermedad o accidente se justificará con prescripción facultativa, entendiéndose por tal la determinada por la Seguridad Social o de la Entidad aseguradora del riesgo de accidentes de trabajo o larga enfermedad de la Mutualidad, comprobables por el Médico que la Comisión del Fondo designe. Las simulaciones de enfermedad y faltas de lealtad al espíritu que inspire la creación del fondo serán sancionadas con especial severidad, según régimen disciplinario que se establezca.

Art. 64. *Plazo máximo de prestación.*—El tiempo máximo que se puede disponer de los socorros de enfermedad o accidentes es de dos años.

Art. 65. *Excepciones a los beneficios del fondo.*—Las enfermedades o accidentes por consecuencia de causas voluntarias, temerarias o inmorales no dan derecho alguno de los socorros de enfermedad o accidente.

Art. 66. *Disolución.*—El fondo se disolverá por acuerdo entre Empresas y productores y, si tuviere capacidad jurídica propia, por las causas estatutariamente previstas. Asimismo se disolverá al disolverse o cesar en su actividad la Empresa de que se trate o al finalizar el presente Convenio, si no se acordase su continuación.

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

Art. 67. *Devengo.*—Los socorros por enfermedad con cargo al fondo de previsión se comenzarán a devengar en el momen-

to en que se devenguen las prestaciones del Seguro Obligatorio de Enfermedad.

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

Art. 68. Suspensión por epidemia.—Estarán en suspenso las prestaciones del fondo de previsión social en los supuestos en que puedan estimarse epidémica o de excepción la proporción de enfermos en la plantilla de la Empresa. Se estimará ésta cuando no asistan al trabajo los porcentajes de productores que seguidamente se señalan en relación a las totales plantillas que, respectivamente, se especifican:

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

CAPITULO VIII

Comisión mixta

Art. 69. Creación.—La Comisión Mixta del Convenio creada es el órgano de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, salvo lo dispuesto en los artículos 26 y 28 del Reglamento para la aplicación de la Ley de 24 de abril de 1958.

Art. 70. Funciones.—Sus funciones específicas serán las siguientes:

- 1.ª Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.ª Arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente.
- 3.ª Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación sindical.
- 4.ª Vigilancia del cumplimiento pactado.
- 5.ª Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- 6.ª Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficiencia práctica del Convenio.

Art. 71. Funcionamiento y constitución.—Las funciones y actividades de la Comisión Mixta no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas o contenciosas previstas en el Reglamento de la Ley del Convenio Colectivo, en la forma y con el alcance regulados en dicho texto legal.

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

La Comisión Mixta se compondrá de un Presidente, un Secretario y diez Vocales, cinco por la Unión de Empresarios y cinco por la Unión de Trabajadores y Técnicos, y los Asesores respectivos.

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

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

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

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

Art. 72. La Comisión Mixta, en el plazo de tres meses desde su constitución, redactará el Reglamento para su funcionamiento.

Art. 73. Interpretación y aplicación.—Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, previa o simultáneamente al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosas o administrativas.

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 74. Cargos sindicales y públicos.—Los trabajadores que ostenten cargos sindicales y públicos tendrán derecho a las necesarias facilidades para el desempeño de los mismos, así como al percibo íntegro en todos los casos de ausencia justificada por tal motivo de todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio.

Art. 75. Antigüedad.—Se establece el número de quinquenios en dos quinquenios más que la Ordenanza Laboral, pudiendo, por tanto, llegar a devengarse dos trienios y seis quinquenios.

DISPOSICIONES FINALES

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

Segunda.—El plus de toxicidad y polvo, el plus a que se refiere el artículo 69 de la Ordenanza Laboral del Trabajo, se fija su importe en 15 pesetas.

CLAUSULA ESPECIAL DE REPERCUSION EN PRECIOS

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

Tabla salarial

Número y categoría profesional	Salario base	Complemento asistencia	Total
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
Mensual			
1. Director Técnico	20.000	24.202	44.202
2. Subdirector Técnico	18.000	20.245	38.245
3. Técnico Jefe	16.000	15.470	31.470
4. Técnico	14.000	14.121	28.121
5. Perito Ingeniero Técnico ...	12.000	13.259	25.259
6. Graduado Social	11.400	8.408	19.808
7. Ayudante Técnico	11.400	9.964	21.364
8. Maestro Industrial	11.400	7.809	19.209
9. Contramaestre	11.400	9.314	20.714
10. Encargado	11.400	8.409	19.809
11. Capataz	11.400	6.468	17.868
12. Auxiliar Laboratorio	11.400	5.139	16.539
13. Aspirante Auxiliar Laboratorio	7.005	2.002	9.007
14. Jefe Organización 1.ª	11.400	11.271	22.671
15. Jefe Organización 2.ª	11.400	9.477	20.877
16. Técnico Organización 1.ª ...	11.400	8.411	19.811
17. Técnico Organización 2.ª ...	11.400	7.053	18.453
18. Auxiliar Organización ...	11.400	4.624	16.024
19. Aspirante Organización ...	7.005	2.002	9.007
20. Jefe 1.ª Administrativo ...	12.500	12.788	25.288
21. Jefe 2.ª Administrativo ...	11.400	11.271	22.671
22. Oficial 1.ª Administrativo ...	11.400	9.477	20.877
23. Oficial 2.ª Administrativo ...	11.400	8.409	19.809
24. Auxiliar	11.400	4.389	15.789
25. Aspirante	7.005	2.002	9.007
26. Delineante Proyectista	11.400	12.248	23.648
27. Delineante	11.400	9.967	21.367
28. Calcador	11.400	6.844	18.244
29. Auxiliar Técnico oficina ...	11.400	4.389	15.789
30. Aspirante	7.005	2.002	9.007
31. Almacenero	11.400	5.080	16.480
32. Conserje	11.400	4.107	15.507
33. Capataz de Peón	11.400	4.452	15.852
34. Listero	11.400	3.933	15.333

Número y categoría profesional	Salario base	Complemento asistencia	Total
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
Mensual			
35. Basculero	11.400	3.303	14.703
36. Guarda Jurado	11.400	3.303	14.703
37. Personal san. no titular ...	11.400	2.463	13.863
38. Guarda Vigilante	11.400	2.758	14.158
39. Ordenanza	11.400	2.934	14.334
40. Portero	11.400	2.934	14.334
41. Diversos	11.400	2.463	13.863
42. Botones	7.005	1.103	8.108
Diario			
43. Limpiadora	380	75	455
44. Oficial 1. ^a of. auxiliar ...	380	181	561
45. Oficial 2. ^a of. auxiliar ...	380	142	522
46. Oficial 3. ^a of. auxiliar ...	380	134	514
47. Aprendiz primer año	147	64	211
48. Aprendiz segundo año ...	147	114	261
49. Aprendiz tercer año	233	50	283
50. Aprendiz cuarto año	233	146	379
51. Prof. primera industria ...	380	142	522
52. Prof. segunda industria ...	380	134	514
53. Ayudante especialista	380	121	501
54. Peón	380	109	489
55. Pinche de 16 a 17 años ...	233	97	330
56. Pinche de 14 a 15 años ...	147	112	259
57. Encargado act. complement.	380	142	522
58. Oficial 1. ^a	380	105	485
59. Oficial 2. ^a	380	80	460
60. Aprendiz primer año	147	64	211
61. Aprendiz segundo año ...	147	113	260

Apéndice a la tabla de salarios

Grupo A) Personal técnico	Mensual		
	Salario base	Complemento	Total
Ayudante Técnico Sanitario ...	11.400	7.809	19.209
Profesor de Enseñanza General Básica	11.400	7.809	19.209
Analista de laboratorio	11.400	5.475	16.875
Jefe de Proceso de Datos	16.000	15.470	31.470
Analista	12.000	13.259	25.259
Jefe de Explotación	12.000	13.259	25.259
Programador ordenadores	11.400	9.477	20.877
Programador de máquinas auxiliares	11.400	9.967	21.367
Operador de ordenador	11.400	9.967	21.367
Grupo B) Empleados			
Jefe de Ventas, Propaganda y/o Publicidad	12.500	12.788	25.288
Inspector	11.500	12.472	23.972
Delegado	11.400	10.374	21.774
Agente de Propaganda y/o Publicidad	11.400	8.943	20.343
Viajante	11.400	8.943	20.343
Corredor en plaza	11.400	7.053	18.453

1064

RESOLUCION de la Subsecretaria de la Seguridad Social sobre plazo para la utilización de las nuevas facturas-liquidación R.1 y R.2 por las oficinas recaudadoras de cuotas del Régimen General de la Seguridad Social.

Ilustrísimos señores:

La Resolución de esta Subsecretaria de 27 de octubre último, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 12 de noviembre siguiente, que dicta normas para la liquidación y recaudación de las cuotas del Régimen General de la Seguridad Social devengadas a partir del 1 de octubre de 1976, establece en la norma décima la utilización, con carácter único y obligatorio, de los nuevos modelos que inserta de facturas-liquidación R.1 y R.2 de ingresos líquidos, para el Instituto Nacional de Previsión y para la Caja de Compensación del Mutualismo Laboral, las Mutualidades Laborales y las Mutuas Patronales.

El cambio en los modelos citados ha dificultado, en general, los trámites a seguir por las oficinas recaudadoras y especialmente en aquellas cuya recaudación, por estar mecanizada, exige la adaptación de los correspondientes programas, por cuyo motivo, y a fin de superar tales dificultades,

Esta Subsecretaría ha tenido a bien autorizar el empleo por las entidades recaudadoras de la Seguridad Social, de los modelos R.1 y R.2 que venían rigiendo con anterioridad al 1 de octubre último, hasta el 28 de febrero de 1977.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 4 de enero de 1977.—El Subsecretario, Victorino Añguera Sansó.

Ilmos. Sres. Delegados generales del Instituto Nacional de Previsión y del Servicio del Mutualismo Laboral.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

1065

ORDEN de 8 de enero de 1977 de desarrollo del Real Decreto 2346/1976, de 8 de octubre, sobre recargos en algunas tarifas eléctricas.

Ilustrísimo señor:

El artículo 7.º del Real Decreto 2346/1976, de 8 de octubre, faculta al Ministerio de Industria para dictar las disposiciones precisas para su desarrollo y ejecución.

Teniendo en cuenta la experiencia en la aplicación de la Orden ministerial de 28 de octubre de 1974, por la que se fijaron precios diferenciales de determinados consumos de energía eléctrica, la presente Orden ministerial desarrolla el Real Decreto arriba citado y contempla las situaciones especiales derivadas de las ampliaciones o nuevas instalaciones de potencia eléctrica, así como las circunstancias excepcionales que, en cuanto al consumo de dicha energía, hubieran podido existir durante algún período de referencia. Se establece, por último, la forma en que las Empresas deberán realizar sus declaraciones e ingresos a OFICO.

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Artículo 1.º Para la aplicación del recargo establecido en el apartado 4.º del Real Decreto 2346/1976, de 8 de octubre, sobre el consumo que exceda del 95 por 100 del habido en el mismo período del año anterior, se consideran los consumos de referencia que se especifican a continuación, a los que se afectará con el coeficiente 0,95:

a) En las facturaciones mensuales o bimestrales correspondientes a los consumos de energía que tengan lugar entre el 1 de noviembre de 1976 y 31 de octubre de 1977 se tomará como consumo de referencia el realizado en el mismo mes o bimestre del año anterior, respectivamente.

b) Para los consumos habidos en los meses de noviembre y diciembre de 1977 se tomará como consumo de referencia el correspondiente a los mismos meses de 1976 o de 1975 que resulte más favorable para el abonado.

c) Los abonados cuyos suministros de energía eléctrica, por su interés general, calidad de su curva de consumo y excepcionalmente elevada incidencia de los costes de energía sobre el producto obtenido, hayan sido calificados expresamente de especiales por la Dirección General de la Energía, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2930/1975, de 14 de noviembre, y en la Orden ministerial de 9 de febrero de 1976, siéndoles de aplicación el apartado 2 del artículo 5.º de esta última, presentarán a la Dirección General de la Energía una relación de las producciones y consumos mensuales de energía que hayan tenido desde el 1 de noviembre de 1975 al 31 de octubre de 1976, así como los previstos hasta el 31 de diciembre de 1977, con el fin de que, a la vista de los mismos, de las informaciones que considere oportunas y de las demás circunstancias de cada caso, dicha Dirección les señale los consumos de referencia que deben servir de base para la facturación de los recargos sobre sus consumos de energía correspondientes a la tarifa E.2.

Art. 2.º En los casos de usuarios que hayan suscrito nuevas pólizas de suministro de energía eléctrica en las tarifas C.2, D.1, D.3, E.1 y E.2 con posterioridad al 31 de mayo de 1975 y justifiquen que esta suscripción corresponde a una nueva instalación industrial debidamente autorizada, se tendrán en cuenta las siguientes normas: