

2.º Normas específicas para el personal del servicio de peaje.

Además de las normas de carácter general contenidas en el apartado 1.º, el personal encuadrado en el servicio de peaje acepta, a la firma del presente Convenio, las siguientes condiciones:

1.ª En aquellos casos en que dentro de la jornada laboral y por necesidades de servicio que determinará, en todo caso, el Jefe respectivo, fuese necesario reforzar otros centros de trabajo con prestación de servicio igual al que debería realizar en el centro que tuviere asignado normalmente, deberá desplazarse a un empleado de cualquier otro centro, lo que se realizará con personal voluntario en el supuesto de que exista disponibilidad para el caso. De no existir voluntariedad, el encargado del servicio determinará la persona a desplazar, teniendo en cuenta las anteriores ocasiones en que haya debido tomar tal decisión para evitar que coincida en la misma persona.

El desplazamiento podrá efectuarse bien con el vehículo de la Empresa bien con vehículo de su propiedad, en cuyo supuesto percibirá las contraprestaciones correspondientes.

Tales desplazamientos, dentro de la jornada de trabajo, podrán efectuarse indistintamente por la autopista o por la red normal de carreteras.

Si circunstancias ocasionales motivaran accidente en el desplazamiento comentado, que causaran daños en su vehículo que le imposibilitaran desplazarse, posteriormente, a su trabajo o se le sancionara con la retirada eventual de su permiso de conducción, la Empresa arbitrará los medios oportunos para evitar todo perjuicio al empleado, siempre y cuando haya mediado sentencia judicial. Asimismo, la Empresa tiene suscrita, con una Entidad Aseguradora, una póliza de Seguro que cubre, independientemente del reglamentario seguro de Accidentes de Trabajo, aquellos eventuales siniestros que pudieran ocurrir a empleados supeditados a tales desplazamientos. Ello siempre que la contingencia surja, como se ha dicho, en el desplazamiento del empleado entre centro y centro de trabajo. O sea, quedan expresamente excluidos aquellos que pudieran ocurrir en itinerarios distintos a los que deban recorrerse en los mencionados supuestos.

2.ª El personal que presta servicio en régimen horario de turno continuado y que como consecuencia se le concede media hora de interrupción en su jornada, deberá tener en cuenta que tal descanso se concederá dentro de las cuatro horas centrales del horario sin poder determinar con exactitud en qué momento. Si por circunstancias imprevistas, y que pueden repetirse, no fuera posible efectuar el descanso dentro de los límites fijados, el empleado podrá optar por efectuar su interrupción de jornada posteriormente o percibir la media hora independientemente del importe de su salario diario.

3.ª En aquellas Estaciones o centros de trabajo en los que, en virtud de sus características, sólo preste servicio un cobrador por turno, la interrupción de la jornada no se efectuará, contrayendo automáticamente el derecho de percibo de la media hora independientemente del salario diario.

3.º Normas específicas para el personal del servicio de comunicaciones.

Además de las normas contenidas en el apartado 1.º del presente anexo, el personal del servicio de comunicaciones pacta lo siguiente:

1. Habida cuenta las características del servicio de comunicaciones y teniendo en cuenta que la Empresa arbitrará los sistemas pertinentes para que el mismo pueda estar atendido en todo momento de acuerdo con las necesidades del mismo, los Coordinadores de Comunicaciones aceptan la circunstancia de tener que atender individualmente todo el servicio. En este supuesto, de posible repetición, el empleado se compromete a atender el servicio con la eficacia y diligencia precisas, procurando mantener el orden de preferencia que su criterio y su sentido de responsabilidad le aconseje. Si circunstancias características motivaran una imposibilidad de atención con riesgo de perjuicios a los usuarios, deberá ponerlo en conocimiento del Jefe respectivo para que arbitren los medios precisos para la atención debida.

2. Dentro de la labor realizada por el Coordinador de Comunicaciones, además de la atención diligente de todos los mecanismos de radio y telefonía de que dispone, existe una labor administrativa (diligenciación de documentos) motivada por la actividad que desarrolla. Tal labor forma parte de sus obligaciones diarias y no puede ser omitida bajo ningún aspecto.

19022 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Fosforera Española, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la Empresa «Fosforera Española, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 21 de febrero de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al ci-

tado Convenio Colectivo con su texto pero sin la documentación económica pertinente, suscrito por las partes el día 14 de febrero de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto y al objeto de proceder, en su caso, a la homologación del mismo;

Resultando que, por tratarse de una Empresa comprendida en la Norma segunda del artículo 1.º del Decreto 217/1979, de 19 de enero, se suspendió el plazo de homologación y se solicitó de la Comisión Deliberadora los correspondientes estudios económicos, y recibidos estos se sometió a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Resultando que dicha Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en su sesión de 20 de junio de 1979 autorizó la homologación de dicho Convenio;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, en cuanto a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo objeto de esta Resolución por ser su ámbito interprovincial, y disponer su inscripción en el Registro de la misma, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que el texto del Convenio se ajusta a los preceptos contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, ha sido autorizado por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en su sesión del día 20 de junio de 1979, y que examinado su texto no contiene contravenciones a normas de derecho necesario, por todas cuyas razones procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo suscrito por la representación de los trabajadores y de la Empresa «Fosforera Española, S. A.», el día 14 de febrero de 1979.

Segundo.—Hacer la advertencia a las partes de que esta homologación se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, vigentes conforme ordena el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Cuarto.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 26 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE «FOSFORERA ESPAÑOLA, S. A.»

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Las condiciones del presente Convenio regirán para todos los centros de trabajo de «Fosforera Española, S. A.», establecidos o que pudieran establecerse en el territorio del Estado español.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de «Fosforera Española, S. A.», sin más excepciones que las que resulten de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 3.º *Fecha de entrada en vigor.*—Las normas contenidas en el presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 1979, a todos los efectos.

Art. 4.º *Periodo de vigencia.*—Las normas contenidas en este Convenio tendrán una vigencia de dos años, salvo en aquellas materias para las que expresamente se señale plazo diferente.

Art. 5.º *Revisión.* Finalizado el plazo de su vigencia, las normas del presente Convenio se prorrogarán tácitamente de año en año, salvo denuncia de cualquiera de las partes, en la forma legalmente establecida.

Art. 6.º *Integridad, compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible, por cuya razón, y a los meros efectos de su aplicación práctica, deberán ser consideradas siempre globalmente y referidas a un período anual.

Estas condiciones son compensables anualmente en su totalidad por cualquier nuevo concepto o incremento retributivo que pueda establecerse por disposición legal, Ordenanza Laboral, Convenio Colectivo de ámbito superior o Laudo correspondiente, a partir de la fecha de su entrada en vigor.

Igualmente estas condiciones retributivas o de otra naturaleza valoradas en su conjunto y en cómputo anual absorberán y compensarán a cuantas rigieren con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

Art. 7.º *Garantía personal.*—Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de las pactadas en este Convenio, manteniéndose las mismas estrictamente «ad personam» y entendidas siempre como cantidades líquidas, pues

tan solo son situaciones económicas retributivas las que se garantizan en este artículo.

Art. 8.º *Organización del trabajo.*—El establecimiento o modificación sustancial de métodos o sistemas productivos por parte de la Empresa, salvo en aquellos supuestos que sean facultad exclusiva de la misma, necesitará del informe preceptivo del Comité de Empresa. En caso de conflicto entre Empresa y trabajadores, se acudirá ante la autoridad laboral competente, presentando ambas partes los informes pertinentes.

Art. 9.º *Plantillas.* Con independencia del censo del personal, escalafón y demás documentos referentes al número y situación de los trabajadores de la Empresa, ésta confeccionará cada año y por centros de trabajo una plantilla Técnica, comprensiva de las necesidades reales de personal, según la situación, maquinaria, métodos y producción.

Esta plantilla técnica estará dividida en los capítulos requeridos para darle mayor claridad: Personal Técnico, Administrativo y Obrero. Este último dividido en los siguientes grupos:

Grupo I. Mano de obra directa: Comprende Obreros de las secciones de producción, incluso almacén de primeras materias y elaborados, personal de afinación y entretenimiento y sus encargados.

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

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

Grupo IV. Suplentes de segunda: Todos los que no reúnen las condiciones del grupo III.

Grupo V. Taller Mecánico: Los mecánicos (excluidos los afinadores y los de entretenimiento).

Grupo VI. Otros talleres auxiliares: Albañiles, carpinteros y pintores.

Art. 10. *Indemnización por rescisión de contrato.*—En los supuestos de expedientes de regulación de empleo, una vez autorizados por la autoridad laboral competente, los productores afectados que causen baja en la Empresa percibirán una indemnización de un mes de sus devengos, por año de servicio, con un máximo de veinticuatro meses, salvo que por Ley les corresponda una cantidad mayor.

Art. 11. *Jubilaciones.*—La Empresa se compromete a estudiar la jubilación de cualquiera de sus productores, a petición del interesado, tanto técnicos como administrativos, y obreros, cuando hayan cumplido los sesenta años, completándoseles la pensión de jubilación que les corresponde cobrar de la Mutua Laboral hasta alcanzar el importe de los devengos efectivos que vinieran percibiendo en la fecha de su jubilación (con excepción de la protección a la familia y de los incentivos, los que disfrutaran de ellos).

Art. 12. *Reincorporación de incapacitados.*—La Empresa se compromete a reincorporar a sus puestos de trabajo a todo el personal afecto por una incapacidad permanente parcial derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional legalmente declarada.

Asimismo, en los casos de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional legalmente declarada, se compromete a incorporar a su plantilla al trabajador en un puesto compatible con su disminución física.

En este caso garantizará que sus percepciones alcancen el 100 por 100 de las que tenía en su anterior puesto de trabajo, computándose para ello la pensión de la Seguridad Social.

Respecto a la enfermedad común o al accidente no laboral, la Empresa estudiará los casos personales que tuvieren tal causa, y a la vista de sus necesidades de plantilla y escalafones profesionales, tratará de acomodar al trabajador a un puesto de trabajo en el que no experimente pérdida económica.

Art. 13. *Provisión de vacantes.*—Como norma general, los puestos de trabajo se cubrirán con el personal más idóneo para el mismo, teniendo en cuenta el interés colectivo.

En las reuniones mensuales de los órganos de representación del personal se informará de los traslados efectuados.

Al objeto de llegar a una adecuada capacitación profesional, se establecerá una rotación de personal entre los grupos I y III.

Art. 14. *Movilidad del personal y traslado transitorio.*—En caso de movilidad del personal, entendida como cambio de puesto de trabajo dentro de su Centro, por decisión de la Empresa, se respetarán las condiciones del puesto de procedencia, si fueren superiores a las del nuevo puesto.

En el caso de traslado temporal de domicilio, que dé derecho al percibo de gastos de viaje, con independencia del abono de dichos gastos, se abonarán 275 pesetas brutas por día completo de desplazamiento o fracción.

Art. 15. *Ascensos.* Para la promoción del personal será su puesto indispensable la existencia de puesto de trabajo vacante, salvo en el caso de Botones, que pasarán a Ordenanzas al cumplir los veinte años.

Art. 16. *Vacantes de libre designación.*—Serán de libre designación por la Empresa las siguientes vacantes, dando preferencia al personal de la misma:

- a) Técnicos: En todas sus categorías.
 - b) Administrativos: Jefes de Negociado o segunda y superiores, así como aquellas que impliquen la responsabilidad de Caja.
 - c) Subalternos: Conserje, entre los Ordenanzas. Ordenanzas, guarda, vigilante, porteros y mujeres de limpieza.
- Vigilantes Jurados de Industria, de conformidad con las normas vigentes.

Art. 17. *Vacantes por concurso.*—El resto de las vacantes serán cubiertas:

- a) Administrativos: Oficiales segunda y primera, mediante concurso-oposición, que será convocado con tres meses de antelación a la realización de las pruebas correspondientes, entre los de categoría inmediata inferior.

Este concurso-oposición se regirá por las siguientes normas:

1. Al Administrativo concursante de mayor antigüedad se le reconocerá una valoración de cinco puntos, siendo proporcional la de los demás opositores, en función de sus años de servicio. Las pruebas de aptitud se valorarán de cero a 10 puntos.

2. Caso de que ninguno de los concursantes alcance una puntuación mínima de 6/10 en cada una de las pruebas, la Empresa se reserva la facultad de cubrir la plaza por libre designación, bien entre su propio personal o personal ajeno.

- b) Obreros: Los Especialistas, entre Ayudantes Especialistas y Peones, previo examen de aptitud, dándose preferencia a la antigüedad, en igualdad de condiciones.

Las de Ayudantes de Especialista, mediante pruebas y con un periodo de prueba práctica de dos meses.

El resto de las categorías laborales, en la forma establecida en la Reglamentación y, en su defecto, mediante pruebas de aptitud entre el personal de categoría inmediata inferior a la de la vacante.

Art. 18. *Ascensos por tiempo.*—No obstante lo dispuesto en los artículos 15 y 16, el personal de determinadas categorías profesionales pasará a ostentar una categoría inmediata superior a la suya por el simple transcurso de los años que a continuación se indican:

- a) Cinco años de servicio ininterrumpido en la Empresa, para pasar de Peón a Ayudante de Especialista, de Calcador de segunda a Calcador de primera y de Auxiliares Administrativos a Oficiales de segunda, en el caso de que aquellos estén en posesión del título de Bachiller Superior o estudios oficialmente equiparados.

- b) Diez años de servicio ininterrumpido en la Empresa para pasar de Ayudante de Especialista a Especialista, de Oficiales terceros de oficio a Oficiales segundos y de Auxiliares administrativos a Oficiales de segunda. En relación con los Auxiliares administrativos, no será computado el período de aspirantado.

- c) Veinte años de servicio ininterrumpido en la categoría para pasar de Oficial segunda de oficio a Oficial primera.

- d) Con independencia de lo establecido en el párrafo cuarto del artículo anterior, los Oficiales administrativos de segunda que lleven quince años en esta categoría pasarán a Oficiales de primera.

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

Art. 19. *Retribuciones.*—En el cuadro anexo a este Convenio figuran para cada una de las categorías profesionales los salarios base (por niveles), así como los complementos por rendimiento y lineal, que se satisfarán conjuntamente por mes u hora de trabajo. El salario de los domingos y festivos del personal obrero estará constituido por los mismos conceptos.

El complemento personal de los obreros, cobrado en 1978, se incrementará en un 13 por 100.

Para 1979 se establece a todo el personal unas percepciones íntegras anuales mínimas de 532.000 pesetas, en el supuesto de prestación de servicio durante todas las jornadas de trabajo previstas en el año.

En caso de disminución de la jornada legal de trabajo, se adecuarán los importes horarios para que no haya reducción en cómputo anual.

Art. 20. *Antigüedad.*—Los aumentos periódicos por años de servicio consistirán en dos trienios del 5 por 100 y cinco quinquenios del 10 por 100, calculados sobre los salarios base establecidos en este Convenio, y empezarán a contarse a partir del primer día del semestre natural siguiente a aquel en que se produzca el vencimiento.

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

Art. 21. *Pagas extraordinarias y participación en beneficios.* Se establecerá cuatro pagas extraordinarias, de treinta días cada una, que se denominarán de Julio, Navidad, Octubre y Beneficios.

Estarán integradas por los mismos conceptos que las pagas ordinarias y se cobrarán proporcionalmente al tiempo en alta en la Empresa, de conformidad con el cuadro siguiente:

Denominación	Trimestre	Pago
Beneficios	Dichre-enero-febr.	15-20 de marzo.
Julio	Marzo-abril-mayo	15-20 de junio.
Octubre	Junio-julio-agosto	15-20 de septiembre.
Navidad	Sepbre-octubre-novbre. ...	15-20 de diciembre.

La paga denominada de julio se cobrará con los haberes del mes de julio.

En caso de finiquito del personal en plantilla en 31 de diciembre de 1978, las pagas extraordinarias le serán liquidadas por dozavas partes.

Se abonará la correspondiente a beneficios con arreglo a la tabla de retribuciones vigentes en 1 de enero.

Art. 22. *Plus de trabajos molestos.*—Habiéndose mejorado notablemente las instalaciones de la Empresa, respecto a la existente cuando se creó el plus de trabajos molestos, no ha lugar a dicho plus.

Art. 23. *Nuevos gravámenes.*—En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio recayesen nuevos o mayores gravámenes sobre las bases de cotización, se estará a lo establecido por Ley.

Art. 24. *Pago de las retribuciones.*—La Empresa organizará la liquidación de los salarios devengados a sus trabajadores, de manera que el pago de éstos se verifique por meses vencidos y dentro de los diez primeros días del mes siguiente. La Empresa entregará semanalmente al personal obrero que lo solicite una cantidad a cuenta de sus devengos.

Art. 25. *Fondo artículo 45.* Se crea un fondo, que se formará con la aportación de la Empresa, consistente en 0,50 pesetas, por millar de cajitas producidas, y con el cual se atenderá a casos especiales, que se recogerán en un Reglamento confeccionado de acuerdo con los Organos de Representación de los trabajadores de los distintos Centros de Trabajo. Este beneficio se hace extensivo al personal de las Oficinas Centrales.

Participarán en su concesión los Jefes de cada Centro de Trabajo, a fin de aclarar y supervisar el cumplimiento del Reglamento, junto con el Comité de Empresa.

Art. 26. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias serán liquidadas al personal de acuerdo con las disposiciones vigentes que regulan esta materia.

Art. 27. *Jornada de trabajo.*—El número de horas normales de trabajo a la semana para el personal comprendido en este Convenio será de cuarenta y cuatro horas. Dichas horas se distribuirán a lo largo de la semana, de manera que la jornada laboral del sábado finalice a las catorce horas.

Se exceptúan de este régimen los siguientes supuestos:

a) El personal que trabaja en turno de noche impuesto por circunstancias excepcionales, acumulación de trabajo o necesidades técnicas, que, aunque sea turno único o la Empresa solo trabaje a dos turnos, será de siete horas diarias y cuarenta y dos semanales.

b) Cuando lo exijan las necesidades de la producción, podrá la Empresa implantar el sistema de turnos continuados de ocho horas, informando a los Organos de Representación de los trabajadores, como trámite previo a la solicitud de autorización que otorgará la Delegación Provincial de Trabajo. Los trabajadores afectados serán remunerados a prorrata por el exceso de las cuatro horas semanales.

c) Los porteros y los que presten servicios análogos de vigilancia, siempre y cuando tengan casa-habitación en el domicilio encomendado a su guarda, así como Guardas, Vigilantes y Serenos que tengan asignado el cuidado de una zona limitada, con casa-habitación dentro de ella, siempre que no se les exija una vigilancia constante.

d) En cuanto a los Porteros, Guardas y Vigilantes no comprendidos en el apartado que antecede, que tengan encomendadas solamente las funciones propias de su categoría profesional, podrán trabajar hasta un máximo de setenta y dos horas a la semana los hombres y sesenta las mujeres, con abono a prorrata de su jornal diario de las que excedan de cuarenta y cuatro.

e) Respecto de los operarios cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, se estará a lo prevenido en el artículo 10 de la vigente Ley sobre jornada máxima legal.

Art. 28. *Horarios.* Los horarios de trabajo de las Oficinas Centrales y de Fábricas seguirán siendo los mismos que hasta el momento actual.

Art. 29. *Comienzo y fin de jornada.*—Se entenderá por horas en que debe empezar a terminar la labor de cada obrero o empleado, aquellas que oficialmente correspondan al principio o fin de jornada, es decir: que el personal deberá permanecer íntegramente la jornada oficial en su puesto de trabajo, realizando su labor.

Art. 30. *Recuperación de fiestas convenidas.*—La forma de realizar la recuperación de fiestas convenidas se establecerá en los Centros de Trabajo de acuerdo con el Comité de Empresa de cada uno de ellos.

Art. 31. *Vacaciones.* El periodo de vacaciones para todo el personal técnico, administrativo y obrero se establece en un mes.

Las retribuciones serán las que se deriven de la tabla de salarios vigente en el momento.

Art. 32. *Premios, establecimiento.*—Con el fin de estimular en los trabajadores su afán de superación, así como el estar en posesión de cualidades sobresalientes, la Empresa establecerá los siguientes premios, cuya concesión tendrá siempre a todos los efectos el carácter graciable.

Art. 33. *Premios, motivos.*—Podrán ser objeto de premios los trabajadores en quienes concurren algunas de las circunstancias siguientes:

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

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

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

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

e) Haber propuesto a la Empresa, con aceptación por parte de ésta, ideas o proyectos tendentes a mejorar la organización, rendimiento o calidad del trabajo.

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

g) Cualquier otra análoga a las anteriores, a juicio de la Empresa.

Art. 34. *Premios, clases.*—Los premios podrán consistir en:

a) Felicitación pública.

b) Recompensas en metálico.

c) Bolsas de viaje.

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

Art. 35. *Premios, concesión.*—Tanto el reconocimiento de los méritos como la concesión de las recompensas serán potestad privativa de la Empresa, previo informe de los Organos de Representación del personal. Dichos Organos de Representación, en su caso, podrán dirigirse en exposición razonada a la conducta observada por los trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones enumeradas en el artículo 33.

Art. 36. *Acción sindical.*—La Empresa se obliga, de modo expreso, a conceder toda clase de facilidades a aquellos de sus empleados y trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos y funciones sindicales. Asimismo se compromete a facilitar todos los medios normales para que dicho personal pueda realizar a entera satisfacción su labor.

Los empleados y trabajadores que se encuentren en algunas de las situaciones a que se refiere el párrafo anterior vendrán obligados a comunicar a sus correspondientes Jefes las posibles ausencias derivadas de su cargo, tan pronto como las conozcan, sin perjuicio de que las justifiquen oportunamente.

Durante sus ausencias, los empleados y trabajadores a que se refiere el presente artículo percibirán íntegramente los emolumentos de todo orden que les hubiese correspondido de haber estado presente en la fábrica y asistido por tanto a su trabajo.

El abono de gastos de viaje ocasionados por actuaciones sindicales será en cada caso acordado por la Empresa, mientras que por disposición legal no se regule esta materia.

Los Organos de Representación de los trabajadores tendrán las facultades que legalmente les están atribuidas por Ley.

Los Representantes de los Trabajadores tendrán, de acuerdo con la Ley, cuarenta horas mensuales retribuidas para su actuación en calidad de tales. Asimismo, y previa autorización de la Empresa, podrán celebrarse Asambleas fuera de las horas de trabajo en los Centros y, excepcionalmente, dentro de ellas.

Art. 37. *Subsidio de matrimonio.*—El personal, tanto masculino como femenino, que al contraer matrimonio estuviera en activo percibirá con este motivo un subsidio de 16.000 pesetas.

Art. 38. *Subsidio de natalidad.*—Se establece un subsidio de 6.000 pesetas, con ocasión del nacimiento de cada hijo de los trabajadores o empleados que permanezcan en activo.

Art. 39. *Auxilio de defunción.*—Se fija su cuantía en 20.000 pesetas en caso de fallecimiento del trabajador o cónyuge y en 10.000 pesetas en caso de fallecimiento de los hijos.

Art. 40. *Permisos particulares.*—Se estará a lo expuesto en la Ley de Relaciones Laborales, incluyéndose entre los hermanos a los hermanos políticos. Asimismo el permiso por matrimonio será de quince días.

Art. 41. *Prendas de trabajo.*—A todo el personal obrero comprendido en este Convenio se le entregarán dos prendas de trabajo al año. En cuanto a la distribución de prendas de verano e invierno, se determinará de acuerdo con el Comité de Empresa del Centro.

Art. 42. *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara cualquiera de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderar su contenido.

Art. 43. *Comisión Paritaria.*—Sin perjuicio de las funciones atribuidas a las autoridades laborales, al Cuerpo de Inspección de Trabajo y a las Magistraturas de Trabajo, sin mengua tampoco del derecho de las partes de acudir a las jurisdicciones administrativas o contenciosas, según los casos, se crea la Comisión Paritaria del Convenio, con las funciones de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento estricto de lo que se establece en el mismo.

Esta Comisión quedará domiciliada en Madrid y estará compuesta por un Presidente, un Secretario, así como 10 Vocales, cinco en representación de la Empresa y cinco del Personal, designados por la Comisión deliberante del Convenio entre sus miembros respectivos.

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

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

DISPOSICION FINAL DE CONVENIO

Los artículos 10, 19, 25, 27 y 31, serán objeto de revisión anual.

DISPOSICION TRANSITORIA

Premio de antigüedad. Con independencia de los trienios y quinquenios a que se refiere el artículo 20, se mantendrán los premios establecidos en la segunda disposición transitoria de la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria de Fósforos de 1947 a aquellos productores que los disfruten en la actualidad.

1979

Categorías	Importes mensuales				
	Base			Complemento	
	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Rendimiento	Lineal
Ingeniero	64.940	54.110	43.290	2.880	7.164
Licenciado	57.920	48.260	38.810	2.690	7.164
Perito Industrial	50.900	42.410	33.930	2.310	7.164
<i>Técnicos auxiliares</i>					
Delineante Proyectista Jefe	48.860	39.050	31.240	2.310	7.164
Delineante Proyectista de primera	44.580	37.150	29.720	1.920	7.164
Delineante Proyectista de segunda	42.650	35.540	28.430	1.830	7.164
Delineante de primera	40.370	33.640	28.910	1.730	7.164
Delineante de segunda	38.260	31.880	25.510	1.630	7.164
Calcador de primera	36.500	30.420	24.340	1.540	7.164
Calcador de segunda	—	—	23.050	1.440	7.164
<i>Administrativos</i>					
Jefe de sección o primera	49.320	41.100	32.880	2.120	7.164
Jefe de negociado o segunda	45.810	38.170	30.540	1.920	7.164
Oficial de primera	41.590	34.660	27.730	1.730	7.164
Oficial de segunda	38.790	32.320	25.860	1.540	7.164
Auxiliar	—	—	24.920	1.440	7.164
Aspirante de dieciséis-dieciocho años	—	—	11.620	—	7.164
<i>Personal subalterno</i>					
Conserje	33.870	28.230	22.580	1.340	7.164
Ordenanza	31.770	26.470	21.180	1.190	7.164
Guarda jurado	—	—	21.180	1.340	7.164
Vigilante	—	—	21.180	1.340	7.164
Botones de dieciséis-dieciocho años	—	—	9.710	—	7.164
<i>Servicios generales</i>					
Oficial de reprografía	35.800	29.840	23.870	1.440	7.164
Auxiliar de reprografía	—	—	22.460	1.250	7.164
Aspirante de dieciséis-dieciocho años	—	—	11.820	—	7.164

1979

Categorías	Importes por hora			Categoría	Importe por hora		
	Base	Rendimiento	Lineal		Base	Rendimiento	Lineal
<i>Personal de fabricación</i>				<i>Personal de entretenimiento y construcción de máquinas</i>			
Encargado general	145,30	9,40	36,40	Jefe de taller	148,30	9,40	36,40
Contramaestre	133,80	9,20	36,40	Maestro de taller de 1.ª	140,—	9,30	36,40
Encargado	111,50	7,80	36,40	Maestro de taller de 2.ª	133,—	9,20	36,40
Subencargado	103,20	7,50	36,40	Oficial de primera especial	117,40	8,10	36,40
Especialista aventajado	94,70	7,10	36,40	Oficial de primera	111,50	7,80	36,40
Especialista	92,90	6,90	36,40	Oficial de segunda	103,20	7,50	36,40
Ayudante de Especialista	88,70	6,30	36,40	Oficial de tercera	92,90	6,90	36,40
Peón	84,10	5,50	36,40	Aprendiz de cuarto año	49,50	—	36,40
Pinche de 16 a 18 años	45,10	—	36,40	Aprendiz de tercer año	45,10	—	36,40
				Aprendiz de segundo año	28,70	—	36,40
				Aprendiz de primer año	25,—	—	36,40