

Art. 2.º El Servicio de Mutualidades Laborales, previo informe de la Junta Rectora de la Caja de Jubilaciones y Subsidios Textil-Mutualidad Laboral y con los asesoramientos que considere oportunos, determinará, mediante la correspondiente resolución, la composición de los órganos de gobierno de la referida Institución, ajustándose, en cuanto al número de Vocales, representación profesional y proporcionalidad entre empresarios y trabajadores, a lo preceptuado en las disposiciones vigentes en la materia.

Art. 3.º Las actividades que en el ámbito de la provincia de Madrid, deba ejercer la Caja de Jubilaciones y Subsidios Textil-Mutualidad Laboral, serán ejercitadas por la Delegación de Zona de dicha Caja, que subsistirá limitada al ámbito de dicha provincia.

DISPOSICIÓN FINAL

Se faculta a la Dirección General de Previsión para dictar las normas precisas para la aplicación de lo dispuesto en la presente Orden.

Lo digo a VV. II, para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a VV. II.
Madrid, 15 de abril de 1969.

ROMEO GORRIA

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Previsión de este Ministerio.

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

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Empresa «Sherwin-Williams Española, S. A.», y sus trabajadores suscrito en 24 de enero de 1969; y

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se elevó en 5 de marzo de 1969 a esta Dirección General de Trabajo el texto literal del referido Convenio, haciéndose constar de manera expresa que las normas del Convenio no tendrían repercusión alguna en los precios;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado en el Convenio, de conformidad con el artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958, siempre que no contravenga precepto de superior rango administrativo ni lesione intereses de carácter general;

Considerando que las condiciones económicas del Convenio están dentro de las normas dictadas en el artículo tercero del Decreto-ley 10/1968, de 16 de agosto.

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Empresa «Sherwin-Williams Española, S. A.», suscrito en 24 de enero de 1969.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» con arreglo a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Tercero.—Significar que contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según el artículo 23 del citado Reglamento y Orden de 24 de enero de 1969, modificada por la de 19 de noviembre de 1962.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 21 de marzo de 1969.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PACTADO ENTRE LA EMPRESA «SHERWIN-WILLIAMS ESPAÑOLA, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Generalidades

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

Art. 2.º **AMBITO PERSONAL.**—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal sujeto a la Legislación Laboral, con exclusión del personal directivo a que se refiere el artículo séptimo de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º **AMBITO TEMPORAL.**—Las normas que se derivan del presente Convenio entrarán en vigor a la firma del mismo por la Comisión Deliberadora, y sus efectos económicos se referirán al 1 de enero de 1969 para todo el personal vinculado a la

Empresa en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

El plazo inicial de vigencia del Convenio terminará el 31 de diciembre de 1969, y será prorrogable tacitamente de año en año si en el plazo de tres meses anteriores a la caducidad del periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas no se ha pedido la revisión o rescisión del mismo.

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

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

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

Art. 6.º **ABSORBIBILIDAD.**—Teniendo en cuenta la naturaleza del Convenio, las modificaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos que en el futuro puedan establecerse en virtud de disposiciones legales, voluntarias o de Convenio, podrán ser absorbidas y compensadas con las mejoras que en el presente se establecen, por lo que únicamente serán efectivas en la parte que, consideradas anual y globalmente y sumadas a las cifras vigentes con anterioridad al Convenio, superen el nivel de éste.

Quedan exceptuadas de la absorbibilidad las pagas extraordinarias de 18 de Julio y Navidad existentes y las que en el futuro se establezcan por disposición legal estrictamente, ya sean periódicas o por una sola vez.

En todo caso las situaciones individuales que excedan de lo establecido en el Convenio no podrán ser reducidas por la aplicación de éste, manteniéndose en tales supuestos en la cuantía que actualmente representan.

Art. 7.º **VINCULACIÓN A SU TOTALIDAD.**—En el supuesto de que el Organismo competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobara cualquiera de las partes del Convenio, este quedará sin eficacia práctica.

CAPITULO II

Del personal

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

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

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

Art. 9.º **CLASIFICACIÓN SEGÚN SU FUNCIÓN.**—El personal de la Empresa se clasifica, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en cuatro grupos profesionales:

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

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

1.º *Técnicos titulados.*

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

2.º *Técnicos no titulados.*

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

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

1.º *Administrativos.*

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

2.º Mercantiles.

- a) Jefe de Promoción.
- b) Agentes y Promotores de Venta

Art. 12. PERSONAL SUBALTERNO.—Este grupo está compuesto por las siguientes categorías:

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

Art. 13. PERSONAL OBRERO.—Este grupo, subdivido en oficios propios y auxiliares se clasificará en la siguiente forma:

1.º a) Profesionales o de oficio.

- Colorista.
- Oficial de primera
- Oficial de segunda
- Oficial de tercera.

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

2.º a) Encargada de taller.

b) Oficiales:

- Oficiala primera.
- Oficiala segunda.

c) Aprendizas.

Art. 14. DEFINICIONES DE LAS CATEGORÍAS:

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

Técnicos Jefes.—Son aquellos que poseyendo el título ya indicado, dirigen dentro de cada fabricación o grupo de fabricación, laboratorio, sección, etc., todo lo inherente al proceso operativo o 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 y la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Agentes y promotoras de ventas.—Tienen como principal misión la realización de gestiones encaminadas a la venta y promoción de productos, visitando clientes reales y potenciales, confeccionando notas de pedidos, emitiendo informes y redactando correspondencia sobre estos asuntos, para lo cual habrán de efectuar los viajes y desplazamientos necesarios. Cuando no realicen estas funciones, los Agentes podrán actuar como Promotores de Ventas y ambos trabajar en las oficinas o almacenes de la Compañía.

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

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

Listero.—Es el trabajador encargado de pasar lista al personal, anotar sus faltas de asistencia, horas extraordinarias y ocupaciones o puestos y resumir las horas devengadas, siempre que no intervengan en su determinación coeficientes de primas o destajos; repartirá las papeletas de cobro y extenderá altas y bajas.

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

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

Guarda Jurado.—Es el subalterno que tiene como cometido funciones de orden y vigilancia, y 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 tal nombramiento.

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

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

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

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

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

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

Conductor.—El Conductor del vehículo ha de dirigir el acondicionamiento de la carga y descarga con participación activa en ésta.

Botones.—Es el subalterno mayor de catorce años y menor de veintic, encargado de labores de reparto dentro y fuera del local al que esté adscrito, pudiendo efectuar trabajos administrativos de carácter elemental.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Además, anualmente se convocará un concurso examen para ascensos a Oficiales primeros y Oficiales segundos, entre los empleados de la categoría inmediata inferior que cuenten con un mínimo de dos años en la categoría.

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

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

Las restantes categorías serán de libre designación de la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO III

Régimen económico

Art. 19. TABLAS DE SALARIOS:

Categoría	Sueldo base	Plus de Convenio
Técnicos titulados.		
Técnicos Jefe	6.330	5.319
Técnico	6.330	3.836
Perito	5.370	3.420
Ayudante Técnico	3.960	3.453

Categoría	Sueldo base	Plus de Convenio
<i>Técnicos no titulados.</i>		
Contramaestre	3.960	3.029
Encargado	3.960	2.712
Capataz	3.960	2.394
Auxiliar de Laboratorio	3.060	2.447
Aspirante de Laboratorio 18-19 años	3.060	541
Aspirante de Laboratorio 16-17 años	2.520	297
Aspirante de Laboratorio 14-15 años	1.680	226
<i>Empleados administrativos.</i>		
Jefe de primera	4.530	5.319
Jefe de segunda	4.530	3.836
Oficial de primera	3.660	3.647
Oficial de segunda	3.660	3.012
Auxiliar	3.060	2.023
Aspirante 18-19 años	3.060	678
Aspirante 16-17 años	2.520	445
Aspirante 14-15 años	1.680	393
Telefonista	3.060	2.023
<i>Empleados mercantiles.</i>		
Jefe de promoción	4.530	3.836
Agentes y Promotores	3.660	3.012
<i>Subalternos.</i>		
Jefe de Almacén	3.660	3.012
Almacenero	3.060	2.447
Ayudante Almacenero	3.060	1.451
Conserje	3.060	2.447
Ordenanza	3.060	1.451
Cobrador	3.060	2.447
Conductor	3.360	3.147
Guarda	3.060	1.705
Portero	3.060	1.705
Botones 18-19 años	3.060	678
Botones 16-17 años	1.920	1.045
Botones 14-15 años	1.290	1.283
<i>Obreros.</i>		
Colorista	112	94,50
Oficial de primera	112	94,50
Oficial de segunda	112	89,20
Oficial de tercera	106	86,75
Ayudante especialista	106	82,50
Ayudante fabricación	106	74,00
Peón	102	67,44
Ayudante de Laboratorio	102	18,00
Aprendiz cuarto año	64	63,10
Aprendiz tercer año	64	47,20
Aprendiz segundo año	43	41,70
Aprendiz primer año	43	22,66
Encargada de taller	112	32,00
Oficiala de primera	106	22,16
Oficiala de segunda	106	15,80
Aprendiza segunda	43	52,30
Aprendiza primera	43	41,70

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

Plus de Convenio.—El plus de Convenio se percibirá siempre que se trabaje a rendimiento normal, así como en el período de vacaciones, en la paga extraordinaria de 18 de Julio y en la de Navidad.

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

Si un productor no alcanzara el rendimiento normal por causas imputables al mismo, dejará de percibir el plus Convenio en su totalidad, así como las gratificaciones de carácter voluntario asignadas que se determinan en el artículo 21, correspondientes al período de que se trate.

Para ello, será necesario el informe desfavorable del Jefe de Sección, avalado por el Jefe de departamento y por el Director de área.

También puede ser causa suficiente para la pérdida del plus Convenio y las gratificaciones voluntarias citadas los reiterados errores observados en el trabajo que se tiene encomendado, siempre y cuando se recojan en el informe del Jefe de Sección.

La Empresa dará conocimiento de inmediato al Jurado de todos los expedientes incoados y sanciones impuestas en aplicación de este artículo.

Plus de Nocturnidad.—Se establece un plus de Nocturnidad consistente en un 20 por 100 de aumento sobre el sueldo base, antigüedad y plus Convenio para los trabajos efectuados entre las veintidós y las seis horas.

Art. 21. **GRATIFICACIONES VOLUNTARIAS.**—La Empresa, con carácter voluntaria y graciable, podrá conceder una gratificación acogida al Decreto del Ministerio de Trabajo, de fecha 21 de febrero de 1958, al personal que estime conveniente y en la cuantía que crea oportuna.

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

Art. 23. **AUMENTOS PERIÓDICOS POR TIEMPO DE SERVICIO.**—Para premiar la antigüedad en la Empresa se establecen trienios, cuyo número máximo será de ocho y del importe que por cada trienio se especifica a continuación para los distintos grupos de productores:

Grupo de productores	Importe mensual	Importe diario
Técnicos y Peritos	340	—
Jefes de primera, segunda y promoción	250	—
Ayudantes Técnicos, Contramaestre, Encargados y Capataces	225	—
Oficiales de primera y segunda administrativos, Jefes de Almacén, Agentes y Promotores de ventas	200	—
Auxiliares administrativos y Técnicos	150	—
Resto de subalternos	150	—
Obreros	—	5

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

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

Art. 25. **CÓMPUTO DE PAGAS 18 DE JULIO Y NAVIDAD.**—Tendrán derecho a percibir íntegramente estas pagas el personal que haya trabajado durante la totalidad de los meses del primero y segundo semestres.

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

Art. 26. **DIETAS DE VIAJE.**—La cuantía de las dietas de viaje, según las distintas plazas y categorías profesionales, serán las siguientes:

Categorías profesionales	Capitales provincia	Otras poblaciones
Técnicos titulados y Jefes administrativos, Jefes Técnicos y Ayudantes Técnicos	450	375
Jefes de promoción, Agentes y Promotores de venta, Técnicos no titulados, Oficiales y Auxiliares administrativos	375	325
Resto del personal	250	225

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

CAPITULO IV

Régimen de trabajo

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

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

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

El personal que trabaje en lugares donde exista la prohibición de fumar, tendrá un descanso de diez minutos diarios en la primera parte de la jornada y otro descanso, también de diez minutos, en la segunda parte.

En representaciones se trabajarán cuarenta y ocho horas semanales, distribuidas en jornadas de ocho horas, de lunes a sábado, con sujeción al horario que para el comercio rija legalmente en cada localidad y época o según usos y costumbres.

La jornada empezará a contarse a partir de la hora que se fije para la entrada y se dará por terminada cuando se dé la oportuna señal, sin que se admitan interrupciones en el trabajo por ningún motivo.

Las jornadas indicadas se ampliarán en los tiempos necesarios para la recuperación de las fiestas que tengan tal carácter, de acuerdo con la legislación vigente al respecto.

Art. 28. HORAS EXTRAORDINARIAS.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que siendo trabajadas excedan de la jornada laboral.

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

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

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

El personal obrero o subalterno disfrutará de quince días naturales de vacaciones, incrementándose los mismos en un día natural por cada tres años de antigüedad en la Empresa.

Deberá ampliarse este periodo, para los menores de veintinueve años, por el tiempo que éstos permanezcan en los campamentos o cursillos del Frente de Juventudes o en los albergues o residencias de la Obra Sindical de Educación y Descanso.

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

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

- Matrimonio: diez días naturales.
- Alumbramiento de esposa: tres días naturales.
- Defunción de cónyuge, hijos, padres o hermanos: tres o cinco días naturales, según que el familiar fallecido residiera en la misma o distinta localidad.
- Defunción de abuelos o nietos: dos días naturales.
- Defunción de consanguíneos en línea directa hasta el segundo grado: dos días naturales.

f) La presentación a exámenes de sus respectivos estudios.

El total de los días disfrutados por los epígrafes a), b), c), d), e) y f) no podrá exceder de diez días naturales al año.

g) El tiempo indispensable para ello en caso de cumplimiento inexcusable de deberes públicos.

h) Los Enlaces sindicales y los Vocales Jurados de Empresa gozarán de las necesarias facilidades para realizar sus funciones de carácter sindical, de acuerdo con el Decreto 1384 de 1966, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del 14 de junio.

i) Igualmente la Empresa podrá dar facilidades para asistir a las prácticas de estudios, deduciendo el tiempo concedido o permitiendo su recuperación en la forma que estime más conveniente, siempre que las prácticas citadas formen parte del examen y contribuyan a una mejor preparación profesional para la gestión encomendada.

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

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

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

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

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

Art. 32. EXCEDENCIAS.—Las excedencias voluntarias, cuya concesión es potestativa de la Empresa, solo podrá ser solicitada por el personal fijo con un mínimo de dos años de servicios, debiendo solicitarse por escrito con un mes de antelación y exponiendo la causa y por una duración no superior a un año.

En circunstancias excepcionales, motivadas por estudios, casos de fuerza mayor comprobados, la Compañía procurará aten-

der la petición de excedencia, siempre que concuerden las restantes condiciones.

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

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

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

- Personal Técnico y empleado: treinta días.
- Personal subalterno y obrero: quince días.

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

El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará la pérdida de la parte proporcional de las gratificaciones de 18 de Julio o de Navidad y de sus complementos.

CAPITULO V

Derecho y deberes

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 35. CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.—Se entenderá por reclamación colectiva la que afecte o sea formulada por un grupo de productores, aun cuando no constituya un número la mayoría de una Sección, categoría profesional u otra agrupación cualquiera que pueda estimarse una unidad económica o administrativa de la Empresa.

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

El conflicto colectivo facultará a la Empresa para seguir el trámite previsto en el artículo quinto del Decreto 2354/2/1962, de septiembre, y proceder al despido de quienes hayan participado en el conflicto, sin más trámites que el cumplimiento de las previsiones del artículo 92, del texto refundido del Procedimiento Laboral, y su posterior comunicación al Jurado de Empresa, el cual deberá redactar, en el plazo de setenta y dos horas, un informe, del cual quedará constancia en el Libro de Actas de dicho Jurado, como forma de dar cumplimiento al artículo 68 del Reglamento de Jurados de Empresa.

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

CAPITULO VI

Premios, faltas y sanciones.

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

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

Se señalan como motivos de premios:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espíritu de fidelidad.
- d) Afán de superación profesional.

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

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

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

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

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

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

Se establecen los siguientes premios:

- Recompensas en metálico desde 100 a 1.000 pesetas, según los casos.
- Aumento de vacaciones hasta el doble que reglamentariamente correspondían al interesado, sin merma de sus emolumentos.
- Diplomas honoríficos.
- Cancelación de notas desfavorables en el expediente personal.

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

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

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

Art. 38. PREMIO AL PERSONAL DEL SERVICIO CONTRAINCENDIOS DE FÁBRICA.—El personal de fábrica que perteneciente a este servicio haya prestado su colaboración sin notas desfavorables del Jefe del mismo, a fin de año percibirá un premio individual de hasta 1.000 pesetas.

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

Art. 40. Son consideradas faltas leves:

- 1.ª La falta de asistencia al trabajo de un día.
- 2.ª La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo. Las tres primeras faltas cometidas durante el período de un mes serán consideradas leves, no así en los casos en que de este retraso se derive por la función especial del trabajador grave perjuicio para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo supuesto se calificará de falta grave.
- 3.ª Los descuidos, errores o demoras en la ejecución de cualquier trabajo que no produzcan perturbación importante en el servicio encomendado.
- 4.ª No cursar, dentro de la primera hora de trabajo la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de no haberlo hecho. En caso de baja por enfermedad, no avisar a la Empresa en tiempo oportuno o no entregar la baja en el

plazo de cuarenta y ocho horas desde que fué librada por el Médico.

5.ª La falta de puntualidad en el relevo de los turnos de trabajo encomendado y la falta de asistencia a los mismos sin haber enviado aviso previo por lo menos de seis horas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo comunicado.

6.ª Abandonar el servicio por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causara perjuicio a la Empresa o fuese causa de accidente de un compañero de trabajo, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.

7.ª Pequeños descuidos en la conservación de material.

8.ª Falta de aseo y limpieza personal.

9.ª No atender al público con la correspondiente y debida diligencia.

10.ª Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada de trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

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

12.ª Dejar ropas o efectos fuera de los lugares destinados para ello.

13.ª Lavarse y cambiarse de ropa o calzado antes de la hora de salida cuando no esté autorizado expresamente por la Empresa.

14.ª Usar los equipos de aseo (cepillos, toallas, jabón, esponjas, etc.) de otros compañeros.

15.ª Evacuar necesidades físicas fuera de los retretes.

16.ª Tirar papeles, trapos, cáscaras, desperdicios, etc., fuera de los lugares para recogerlos.

17.ª Comer en los lugares donde esté expresamente prohibido por la Empresa.

18.ª Escupir en los talleres o dependencias del Centro de trabajo.

19.ª Recibir habitualmente visitas o realizar y atender llamadas telefónicas durante las horas de trabajo que no sean relacionadas con el mismo.

20.ª No comportarse con sus compañeros en los actos colectivos y en el trabajo con la cortesía y la corrección que requiere el respeto mutuo y la buena convivencia.

21.ª Silbar, cantar o tararear con escándalo durante la jornada de trabajo.

22.ª Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno u hora que el que le correspondiera, siempre que estuviera expresamente prohibido.

23.ª Ponerse a trabajar o ayudar a un compañero en lugar distinto a su puesto de trabajo cuando constituya perturbación.

24.ª No avisar a su Jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para seguir trabajando, siempre que no se derive un trastorno grave.

25.ª Permanecer en horas de descanso junto a calderas, hogares, hornos, depósitos, pozos, andamios, pasarelas, motores, máquinas, transmisiones, instalaciones de alta tensión o cualquier otro lugar que ofrezca peligro, siempre que en cada uno de estos lugares haya el correspondiente aviso de prohibición.

26.ª El deterioro de los avisos en los tableros de anuncios.

27.ª Inobservancia de reglamentos y órdenes de servicios en asuntos que no puedan tener consecuencias importantes.

28.ª No fichar a la entrada o salida del trabajo cuando estuviera ordenado será considerado como falta de puntualidad.

29.ª No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los Seguros Sociales obligatorios, a las Instituciones de Previsión o al plus familiar.

30.ª La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo.

31.ª No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

32.ª Introducir en la fábrica o sus dependencias comidas, bebidas o cualquier objeto en vez de dejarlos depositados en los locales destinados a tal fin.

33.ª La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la Empresa en cumplimiento de su Reglamento.

34.ª El empleo de material de la Empresa distinto al para ello dispuesto en la higiene personal de los trabajadores podrá considerarse falta grave si lo es el perjuicio que con ello se causa a la Empresa.

35.ª La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la Empresa en cumplimiento de su Reglamento.

36.ª El empleo de material de la Empresa distinto al para ello dispuesto en la higiene personal de los trabajadores podrá considerarse falta grave si lo es el perjuicio que con ello se causa a la Empresa.

37.ª La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la Empresa en cumplimiento de su Reglamento.

38.ª El empleo de material de la Empresa distinto al para ello dispuesto en la higiene personal de los trabajadores podrá considerarse falta grave si lo es el perjuicio que con ello se causa a la Empresa.

39.ª La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la Empresa en cumplimiento de su Reglamento.

40.ª El empleo de material de la Empresa distinto al para ello dispuesto en la higiene personal de los trabajadores podrá considerarse falta grave si lo es el perjuicio que con ello se causa a la Empresa.

41.ª La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la Empresa en cumplimiento de su Reglamento.

42.ª El empleo de material de la Empresa distinto al para ello dispuesto en la higiene personal de los trabajadores podrá considerarse falta grave si lo es el perjuicio que con ello se causa a la Empresa.

43.ª La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la Empresa en cumplimiento de su Reglamento.

44.ª El empleo de material de la Empresa distinto al para ello dispuesto en la higiene personal de los trabajadores podrá considerarse falta grave si lo es el perjuicio que con ello se causa a la Empresa.

45.ª La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la Empresa en cumplimiento de su Reglamento.

46.ª El empleo de material de la Empresa distinto al para ello dispuesto en la higiene personal de los trabajadores podrá considerarse falta grave si lo es el perjuicio que con ello se causa a la Empresa.

47.ª La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la Empresa en cumplimiento de su Reglamento.

48.ª El empleo de material de la Empresa distinto al para ello dispuesto en la higiene personal de los trabajadores podrá considerarse falta grave si lo es el perjuicio que con ello se causa a la Empresa.

49.ª La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la Empresa en cumplimiento de su Reglamento.

50.ª El empleo de material de la Empresa distinto al para ello dispuesto en la higiene personal de los trabajadores podrá considerarse falta grave si lo es el perjuicio que con ello se causa a la Empresa.

51.ª La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la Empresa en cumplimiento de su Reglamento.

52.ª El empleo de material de la Empresa distinto al para ello dispuesto en la higiene personal de los trabajadores podrá considerarse falta grave si lo es el perjuicio que con ello se causa a la Empresa.

53.ª La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la Empresa en cumplimiento de su Reglamento.

54.ª El empleo de material de la Empresa distinto al para ello dispuesto en la higiene personal de los trabajadores podrá considerarse falta grave si lo es el perjuicio que con ello se causa a la Empresa.

55.ª La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la Empresa en cumplimiento de su Reglamento.

56.ª El empleo de material de la Empresa distinto al para ello dispuesto en la higiene personal de los trabajadores podrá considerarse falta grave si lo es el perjuicio que con ello se causa a la Empresa.

57.ª La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la Empresa en cumplimiento de su Reglamento.

58.ª El empleo de material de la Empresa distinto al para ello dispuesto en la higiene personal de los trabajadores podrá considerarse falta grave si lo es el perjuicio que con ello se causa a la Empresa.

59.ª La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la Empresa en cumplimiento de su Reglamento.

9. La ocultación maliciosa de errores propios que puedan causar perjuicio en la producción, maquinaria, útiles o herramientas de trabajo o a los compañeros.

10. Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la Empresa.

11. No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo cuando se derive perjuicio grave para la Empresa.

12. Utilizar máquinas o herramientas para las que no esté autorizado o no se hallen en perfecto estado de funcionamiento si éste hubiese sido señalado.

13. No avisar a su superior sobre la terminación de la obra o la necesidad de material para seguir su trabajo si de ello se derivan perjuicios graves.

14. No prestar atención al trabajo encomendado cuando de ello se deriven perjuicios graves para la Empresa.

15. No dar cuenta a los Jefes respectivos de los trabajos encomendados que no hayan podido realizarse en los plazos expresamente señalados.

16. Alborotos, riñas o juegos en los talleres u oficinas.

17. Inutilización, deterioro, pérdidas de materiales, piezas, herramientas, enseres o mobiliarios, por causas imputables al productor, en los casos de alguna trascendencia.

18. Las discusiones entre el personal que produzcan escándalo notorio.

19. Ausentarse de la sección o lugar de trabajo del taller u oficina sin autorización.

20. Escribir letreros en las paredes de los talleres, oficinas o retratos. Si dichos letreros fueran de carácter subversivo u ofensivos para los Jefes o alto personal de la Empresa, la falta será calificada de muy grave.

21. Blasfemar.

22. Emplear en el lenguaje habitual vocablos groseros, procesos y malsonantes.

23. Ofender de palabra o amenazar a un compañero o subordinado.

24. La ofensa contra la religión, la Patria o las autoridades.

25. El engaño o la simulación para obtener permiso.

26. Entregarse a juegos, lectura o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

27. Montar un vehículo de la Empresa o conducirlo sin autorización.

28. Llevar en los vehículos de la Empresa a personas que no sean.

29. La embriaguez circunstancial en el trabajo.

30. Pasar lista recogiendo firmas, cualesquiera que fuere el objeto, durante las horas de trabajo si no estuviese autorizado.

31. Realizar colectas o actos semejantes no autorizados dentro del recinto de la Sociedad.

32. Realizar propaganda política dentro de los lugares de la Empresa.

33. La imprudencia en actos de servicios. Si implicase riesgos de accidente para él o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.

Se presume que existe imprudencia en los siguientes casos:

— Si se ponen en marcha motores o máquinas sin cuidar de que no se produzcan accidentes a terceros.

— Si se limpian o engrasan máquinas, motores o transmisiones en movimiento si esto está prohibido.

— Si se reparan o cambian piezas en las máquinas sin que los dispositivos de seguridad estén puestos.

— Si se trabaja sin las protecciones precisas para evitar accidentes.

— Si se agarran correas en marcha.

— Si se trabaja con ropa sin ceñir, abrochar o sujetar en lugares próximos a máquinas o transmisiones que pueden engancharlas.

— Si se incumple cualquier tipo de normas referentes a la seguridad e higiene del trabajo.

— Efectuar trabajo en conducciones de alta tensión sin asegurarse de que las líneas están desconectadas.

34. Entrar en locales prohibidos al personal no autorizado.

35. Entrar en los locales de aseo destinados a personal de distinto sexo.

36. Emplear aparatos o útiles que puedan dar lugar a la producción de chispas en los lugares en que existe peligro de incendio si no está debidamente autorizado para ello.

37. Realizar en los locales en que existe peligro de incendio o explosión operaciones que puedan provocarlos.

38. Tolerar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas de seguridad de la Empresa.

39. Fumar durante las horas de trabajo en los lugares donde estuviere prohibido.

40. Pasar por debajo de cargas en suspensión o pararse debajo de ellas.

41. Aproximar a las calderas, hogares, radiadores de calefacción, etc., materias o productos inflamables o explosivos.

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

43. Incurrirá en falta el productor que no dé cuenta de haber aparecido marcada su ficha no habiéndolo hecho él mismo.

44. Aconsejar e incitar a los trabajadores a que incumplan sus deberes.

45. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas y materiales de la Empresa, aun fuera de la jornada de trabajo, siendo calificada de leve o grave, según los casos.

46. La falta maliciosa de comunicación de los cambios experimentados en la familia a efectos de plus familiar, Seguros Sociales y Mutualidad.

47. La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la Empresa en cumplimiento de su Reglamento, según la trascendencia del caso.

48. Sacar paquetes, material o herramientas del Centro de trabajo sin permiso escrito de los superiores y la negativa de mostrar el contenido de los paquetes al Portero o Vigilante para su comprobación.

49. No cumplir las prescripciones del Médico de la Empresa las personas accidentadas.

Art. 42. Se considerarán faltas muy graves.

1.ª La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.

2.ª Faltar seis días al trabajo durante un periodo de cuatro meses.

3.ª Más de doce faltas de puntualidad en la asistencia del trabajo cometidas en un periodo de seis meses o veinticinco faltas durante un año.

4.ª El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o cualquier persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante los actos de servicio en cualquier lugar.

5.ª Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en las primarias materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

6.ª La indisciplina o desobediencia al Reglamento de Régimen Interior o a las órdenes de los superiores, así como también la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.

7.ª La conducta por delito o robo, hurto o malversación cometida fuera de la Empresa y que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

8.ª Modificar o falsear datos en los documentos de control de trabajo.

9.ª No cumplir las prescripciones del Médico o Practicante de la Empresa las personas accidentadas. Prolongar voluntariamente la curación de las lesiones. Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo.

10. Simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones producidas fuera de la Empresa.

11. La continuada o habitual falta de aseo o limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

12. La embriaguez habitual durante el trabajo.

13. Violar el secreto de la correspondencia o cualquier documento reservado de la Empresa. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada. Dar con malicia a sus superiores informes falsos sobre el curso de la labor. Facilitar datos a personas no autorizadas expresamente por la Empresa sobre producción, secretos y negocios de ésta.

14. Efectuar competencia con la Empresa o prestar servicios en negocios iguales o similares a los de ella. Dedicarse a actividades que la Empresa haya prohibido en su Reglamento de Régimen Interior.

15. La desobediencia grave y expresa a un superior. Colocar en grave riesgo de accidente a un compañero u ocasionar peligro de avería por imprudencia de servicio.

16. Hacer correcciones o tachaduras en las fichas, vales o toda clase de documentos contables que signifiquen alteración en los jornales, sueldos, primas o destajos a percibir.

17. La negativa a facilitar con exactitud cuantos datos informativos sean pedidos por la dirección o sus representantes para la formación de estadísticas en cumplimiento de disposiciones legales.

18. Abuso de autoridad.

19. Los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

20. Maltratar las máquinas, las herramientas o los materiales o causar averías o daños en ellas o en cualquier mecanismo.

21. La participación directa o indirecta en la comisión de delito definido en el Código Penal.

22. La negligencia o imprudencia inexcusables que sean causa de accidentes graves o deterioros importantes en la maquinaria, utillaje y materiales.

23. La modificación y retirada por cuenta propia y sin autorización de los aparatos y dispositivos de protección.

24. Sacar paquetes, materiales o herramientas del centro de trabajo sin permiso escrito de los superiores y la negativa a mostrar el contenido de los paquetes al Portero y Vigilante, para su comprobación cuando contenga objetos que no sean propiedad del trabajador.

25. El dormirse durante la jornada laboral, tanto en su puesto como fuera de él.

26. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

27. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento o actividad típicos.

28. El originar frecuentes e injustificadas riñas y penden- cias con sus compañeros de trabajo.

29. Las derivadas de lo prescrito en el artículo anterior, cuando a consecuencia de las mismas se produzcan alteración de la disciplina o perjuicio económico importante.

30. La comisión de actos inmorales en los locales y depen- dencias de la Empresa dentro o fuera de la jornada de trabajo.

31. El hurto de objetos pertenecientes a los subordinados, compañeros y superiores de la Empresa.

32. Las faltas que serían consideradas como graves de no mediar mala fe y otros agravantes.

33. Cualquier otra falta de naturaleza análoga a la an- terior.

34. Ausentarse del recinto del centro de trabajo.

35. Todas las consignadas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo y que en él se consideran como causas justificadas de despido del trabajador por la Empresa.

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

Art. 44. INVALIDACIÓN DE NOTAS DESFAVORABLES.—Las notas desfavorables que, como consecuencia de la comisión de cual- quiera de las faltas comprendidas en los artículos 40, 41 y 42, constan en el expediente personal de los afectados, por el presente Convenio podrán ser invalidadas: Si son como conse- cuencia de faltas leves, cuando haya transcurrido un año, siempre que el interesado hubiere observado una conducta intachable en el desempeño de su cargo o trabajo y se halle bien conceptuado por sus Jefes inmediatos.

Las motivadas por faltas graves, cuando hayan transcurri- do dos años, y las muy graves, a los tres años, siempre que en el interesado concurren las circunstancias expuestas para la invalidación de las leves.

Los plazos previstos en los dos párrafos anteriores se con- tarán a partir de la fecha en que la sanción correspondiente hubiere sido notificada o cumplida, según los casos, por el inte- resado.

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

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

Art. 46. SANCIONES.—Las faltas cometidas darán lugar en cada caso a la imposición de las siguientes sanciones:

— Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Multa de un día de haber.

— Por faltas graves: Disminución o pérdida total del pe- ríodo de vacaciones. Multa no superior a la séptima parte de una mensualidad.

— Por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría. Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a tres meses ni superior a seis meses. Inha- bilitación definitiva para pasar a categoría superior. Des- pido.

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

a) Faltar diez días al trabajo en un período de seis meses.

b) Faltar a la puntualidad ocho veces en un mes, catorce en tres meses y veinte en seis meses.

c) La indisciplina o desobediencia cuando ocasionen daños graves a la Empresa, a los compañeros de trabajo, a la nor- malidad en la prestación de éste y siempre que se produzca en forma pública o con escándalo.

d) La disminución del rendimiento normal del trabajo cuando el productor haya perdido, por este motivo, el plus o convenio correspondiente a veinte días consecutivos o a treinta en el plazo de un año.

e) La embriaguez habitual, públicamente advertida en el centro de trabajo.

f) Originar reiteradamente riñas o penden- cias con sus com- pañeros de trabajo, bastando una sola vez cuando se produ- jeran lesiones, daños en las instalaciones o notoria interrup- ción del trabajo.

g) La infidelidad a la Empresa, bien por pasar, teniéndolo prohibido, a servir en Empresa competidora, revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos y ofender grave y públicamente a la Empresa y/o a sus directivos.

h) Los actos que ocasionen quebrantos económicos para la Empresa, mediante fraude de cualquier cuantía y naturaleza.

i) Las faltas de puntualidad y asistencia antes referidas serán únicamente computables cuando sean injustificadas.

j) Las faltas citadas que den origen al despido prescri- birán a los seis meses, a contar desde la fecha en que la Empresa haya tenido conocimiento de ellas.

Art. 47. PLUS FAMILIAR.—Se estará a lo dispuesto en el Decreto 2945/1966 y demás disposiciones vigentes en el mo- mento de entrada en vigor del presente Convenio.

Art. 48. DOTE DE MATRIMONIO.—El personal femenino que cause baja con motivo de contraer matrimonio percibirá una dote equivalente a tantas mensualidades de salario base, Con- venio y antigüedad como años de servicio haya prestado a la Empresa, con un tope máximo de seis mensualidades.

Art. 49. GRATIFICACIÓN POR MATRIMONIO.—El personal mas- culino que contraiga matrimonio y el femenino que no per- ciba dote por matrimonio antes citada (por continuar pre- stando servicios en la Empresa) percibirá una gratificación por una sola vez de cuantía equivalente a una mensualidad de salario base, antigüedad, Plus Convenio y gratificaciones volun- tarias. Para poder tener derecho a esta gratificación deberán cumplirse los siguientes requisitos:

a) Llevar más de un año al servicio de la Empresa.

b) Solicitarlo dentro de los cuarenta días siguientes al ma- trimonio.

c) No tener informe desfavorable grave en expediente per- sonal.

Art. 50. ANTICIPO A LARGO PLAZO.—La Empresa podrá con- ceder anticipos a largo plazo y sin interés al personal fijo con una antigüedad de un año, como mínimo, que por su compor- tamiento sea merecedor de ello, para atender alguna necesidad apremiante e inaplazable, debido a causa grave, y con sujeción a las siguientes normas:

a) No tener ningún anticipo pendiente de cancelación.

b) Que el anticipo no supere al 50 por 100 de los haberes líquidos anuales del interesado, excepto plus familiar, subsidio familiar y primas.

c) El plazo máximo para el reintegro será de dieciocho meses.

d) Las retenciones mensuales para la cancelación de anti- cipos se harán directamente en el momento de liquidar los ha- beres. No obstante, caso de omisión por parte del encargado de hacer la retención, el interesado vendrá obligado a ingresar en Caja la cantidad que corresponda.

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

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

Art. 51. PREMIO DE NATALIDAD.—Cada hijo legítimo nacido a todo productor fijo que preste servicios en la Empresa dará derecho a éste a percibir un único premio de natalidad de un importe de dos mil pesetas.

Art. 52. ENFERMEDADES Y ACCIDENTES.—La Empresa, de un modo graciable, complementará las prestaciones satisfechas por la Entidad Colaboradora del Seguro Obligatorio de Enfermedad, a fin de que el personal enfermo con la baja oficial perciba un salario efectivo con arreglo a la siguiente escala:

Años de antigüedad cumplidos	Completar hasta el 100 por 100 de sus prestaciones	Completar hasta el 75 por 100 de sus prestaciones
Desde un año	Cuatro semanas	Cuatro semanas.
Desde cinco años	Nueve semanas	Nueve semanas.
Desde diez años	Trece semanas	Trece semanas.

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

Art. 53. GASTOS FUNERARIOS E INDEMNIZACIÓN POR FALLECI- MIENTO.—Con independencia de las indemnizaciones y subsi- dios a cargo de los Organismos de la Seguridad Social corres- pondientes, la Empresa, en caso de fallecimiento de un produc- tor debido a muerte natural o accidente no indemnizable, ven- drá obligada a abonar a su viuda o descendientes menores de dieciocho años o ascendientes sexagenarios que conviviesen con el fallecido y a sus expensas, el importe de sesenta días de sueldo base, antigüedad, plus Convenio y gratificaciones volun- tarias.

Por el fallecimiento de la esposa, hijos solteros y padres que convivan con el productor la Empresa concederá una ayuda de tres mil pesetas.

Art. 54. BECAS PARA ESTUDIOS.—Se establece un sistema de becas para estudios para doctores de plantilla en la Empresa o sus hijos, con sujeción al Reglamento que la Dirección de la Empresa publique en su día, y que entrará en vigor por el curso escolar 1969-1970, dotadas con las cantidades anuales que libremente fije la Empresa.

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

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

- Cursos de perfeccionamiento profesional dirigidos por Empresas u Organismos dedicados a esta especialidad.
- Conferencias por personal caracterizado de la Empresa.
- Proyección de películas o documentales de tipo formativo.

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

Art. 57. JUBILACIONES.—El personal comprendido entre sesenta y sesenta y cinco años de edad podrá solicitar la jubilación, reservándose la Empresa la facultad de atender o no la petición a la vista de las circunstancias.

Se establece la jubilación forzosa a la edad de sesenta y cinco años, de acuerdo con los interesados, para todo el personal de la Empresa afectado por el presente Convenio. No obstante, a petición de los interesados y mediante solicitud que se cursará cada año, la Empresa podrá aplazar la jubilación por años completos en aquellos casos en que circunstancias especiales así lo aconsejen.

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

- De 10 a 25 años de servicio en la Empresa. 110 por 100.
- De 26 a 30 años de servicio en la Empresa. 120 por 100.
- De 31 a 35 años de servicio en la Empresa. 130 por 100.
- De 36 a 40 años de servicio en la Empresa. 140 por 100.
- Más de 40 años de servicio en la Empresa. 150 por 100.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

DECRETO 764.1969, de 27 de marzo, por el que se aprueba la cesión a la «Empresa Nacional de Petróleos de Aragón, S. A.» (ENPASA) por la «Compañía de Investigación y Explotaciones Petrolíferas, S. A.» (CIEPSA) y por la «Sociedad de Explotación de Petróleos Españoles, S. A.» (SEPE) de una participación del treinta por ciento en los permisos de investigación de hidrocarburos en zona I, «Jaén», «Martos», «Alcaudete» y «Baena».

Vistos los escritos presentados por la «Compañía de Investigación y Explotaciones Petrolíferas, S. A.» (CIEPSA), «Sociedad de Explotación de Petróleos Españoles, S. A.» (SEPE) y «Empresa Nacional de Petróleos de Aragón, S. A.» (ENPASA), en los que solicitan la aprobación del contrato de veinticuatro de diciembre de mil novecientos sesenta y cinco, en el que se acuerda la cesión por CIEPSA y Sepe a ENPASA de un treinta por ciento de participación en los permisos de investigación de hidrocarburos denominados «Jaén», «Martos», «Alcaudete» y «Baena» y la aprobación del Convenio de Colaboración de veinticuatro de diciembre de mil novecientos sesenta y cinco, suscrito por las tres Empresas para la investigación y eventual explotación de hidrocarburos en los mencionados permisos.

Tramitado el expediente a tenor de lo dispuesto en el artículo diez de la Ley de Régimen Jurídico de la Investigación y Explotación de los Hidrocarburos, de veintiséis de diciembre de mil novecientos cincuenta y ocho; en los artículos ciento cuarenta y ocho y ciento cuarenta y nueve del Reglamento para su aplicación, de doce de junio de mil novecientos cincuenta y nueve; de acuerdo con la propuesta de la Dirección General de Energía y Combustibles, y de conformidad con el dictamen del Consejo de Estado, procede acceder a lo solicitado.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintinueve de marzo de mil novecientos sesenta y nueve,

DISPONGO:

Artículo primero.—Se aprueba el contrato de cesión de veinticuatro de diciembre de mil novecientos sesenta y cinco y el Convenio de Colaboración de la misma fecha suscritos por la «Compañía de Investigación y Explotaciones Petrolíferas, S. A.» (CIEPSA), «Sociedad de Explotación de Petróleos Españoles, S. A.» (SEPE) y la «Empresa Nacional de Petró-

Art. 58. SEGURO DE VIDA.—Se establece un seguro voluntario de vida-accidente para el personal de la Empresa. Para contratar este seguro es necesario que participe como mínimo, el 80 por 100 del personal que integra la plantilla de la Empresa. Caso de que en un determinado momento, durante la vigencia de este Seguro, la participación del personal asegurado fuera inferior al 80 por 100 del total de la plantilla, la Empresa se reserva el derecho de rescindir este Seguro.

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

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

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

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

Art. 59. CLÁUSULA ESPECIAL.—Ambas partes declaran que la aplicación de las mejoras del Convenio no determinará repercusión en los precios de venta de los productos de la Empresa.

leos de Aragón, S. A.» (ENPASA), con las adiciones y condiciones que se recogen en el escrito de catorce de diciembre de mil novecientos sesenta y ocho, firmado por las tres Sociedades, y con sujeción al Decreto tres mil quinientos treinta y ocho/mil novecientos sesenta y cuatro, de otorgamiento de estos permisos, de veintinueve de octubre de mil novecientos sesenta y cuatro, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de once de noviembre de mil novecientos sesenta y cuatro, y a las condiciones específicas siguientes:

Primera.—Las entidades participantes serán titulares de los permisos mancomunada y solidariamente, teniendo cada una de ellas el carácter de titular a todos los efectos de la Ley de veintiséis de diciembre de mil novecientos cincuenta y ocho y disposiciones complementarias.

Segunda.—ENPASA deberá prestar, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo veinte de la Ley de Hidrocarburos, de veintiséis de diciembre de mil novecientos cincuenta y ocho, las garantías correspondientes a su participación del treinta por ciento en los permisos, y a tal fin deberá presentar en el Servicio de Hidrocarburos de la Dirección General de Energía y Combustibles del Ministerio de Industria, en el plazo de veinte días, a partir de la publicación del presente Decreto en el «Boletín Oficial del Estado», el documento que lo acredite.

Tercera.—Los eventuales premios a favor de una de las partes en trabajos de riesgo exclusivo que ocasionalmente puedan realizarse no deberán causar efecto a los fines de liquidación al Estado de su participación en beneficios.

Cuarta.—La ejecución de trabajos a petición de una de las partes que no estén comprendidos en el plan de operaciones conjuntas habrá de someterse a la aprobación previa de la Administración con carácter independiente por la parte interesada, y el coste de los mismos no será nunca computable a efectos de las inversiones mínimas obligatorias conjuntas de los cotitulares.

Quinta.—Las condiciones específicas primera y segunda constituyen condiciones esenciales, cuya inobservancia lleva aparejada la nulidad del contrato de cesión y de los actos derivados del mismo.

Artículo segundo.—Se autoriza al Ministerio de Industria a dictar las disposiciones que sean precisas para el cumplimiento de lo que en este Decreto se dispone.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a veintisiete de marzo de mil novecientos sesenta y nueve.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Industria,
GREGORIO LOPEZ BRAVO DE CASTRO