

Aprovecho la oportunidad para reiterar a vuestra excelencia las seguridades de mi más alta y distinguida consideración.

Santiago Tabanera,
Embajador de España

El Gobierno de Guatemala aceptó la propuesta por nota de fecha 16 de octubre de 1968, comunicando por nota de fecha 17 de septiembre de 1969 su aprobación por el Consejo de la República y ratificación el 22 de agosto de 1969.

De conformidad con lo dispuesto en la cláusula octava, el presente Convenio entrará en vigor el 17 de octubre de 1969. Lo que se hace público para conocimiento general.

Madrid, 11 de octubre de 1969.—El Embajador Secretario general Permanente Gerardo Burriel.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Direccion General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de ambito interprovincial de la Industria de Fosforos y Cerillas y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Industria de Fosforos y Cerillas y su personal;

Resultando que con fecha 6 de agosto de 1969 la Secretaria General de la Organización Sindical remitió a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical para la Industria de Fosforos y Cerillas, suscrito en 15 de julio de 1969, que fué redactado previas las negociaciones oportunas por la Comisión Deliberante designada al efecto, acompañándose al mismo el informe que preceptúa el apartado segundo del artículo tercero del Decreto-ley 10/1968, de 16 de agosto, e informe favorable del señor Secretario general de la Organización Sindical;

Resultando que con fecha 2 de septiembre último, este Centro directivo devolvió el mencionado Convenio Colectivo Sindical a la Secretaria General de la Organización Sindical para la reconsideración respecto a la cláusula especial sobre no repercusión en precios, cuya redacción original no era admisible, toda vez que no declaraba expresamente que las condiciones económicas convenidas no repercutirían en los precios de los productos;

Resultando que con fecha 18 del mes en curso la Secretaria General de la Organización Sindical vuelve a remitir a esta Dirección General dicho Convenio Colectivo Sindical, en cuyo texto se da nueva redacción, ya correcta, a la cláusula especial del Convenio que hace referencia a la no repercusión en precios;

Resultando que solicitados informes de la Secretaria General Técnica y de la Dirección General de Previsión, la primera lo emite en sentido favorable y la segunda haciendo constar que, como el complemento de jubilación establecido en el artículo 17 del Convenio y los devengos consignados en los artículos 32 y 34 ya figuraban en el anterior Convenio Colectivo, aprobado por este Centro directivo en 18 de septiembre de 1967, se trata de la existencia de condiciones más beneficiosas vigentes anteriormente, por lo que se considera procedente informar favorablemente la subsistencia de las mismas;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, en orden a su aprobación o a la declaración de ineficacia, total o parcial de su texto, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de 23 de julio de 1958 para aplicación de dicha Ley;

Considerando que habiéndose cumplido en la redacción y tramitación del Convenio suscrito en 15 de julio de 1969 los preceptos legales y reglamentarios aplicables, figurando en su texto que las cláusulas acordadas en el mismo no determinarían elevación de los precios, no dándose ninguna de las causas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958, y siendo conforme con lo establecido en el Decreto-ley 10/1968, de 16 de agosto, sobre evolución de los salarios y otras rentas, procede la aprobación del Convenio.

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de aplicación, esta Dirección General acuerda

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical para la Industria de Fosforos y Cerillas y su personal, suscrito en 15 de julio de 1969, con la rectificación acordada en acta de 6 de septiembre de 1969.

Segundo.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que con arreglo al artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución aprobatoria.

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

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

Dios guarde a V. S.

Madrid, 29 de octubre de 1969.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

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

Ambito

1. AMBITO TERRITORIAL.—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todas las provincias españolas, excepto en Africa Occidental.

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

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

Vigencia

4. Las normas comprendidas en el presente Convenio entrarán en vigor a todos los efectos el 1 de julio de 1969.

Duración

5. La duración del presente Convenio será de un año y medio, a partir de la fecha de su entrada en vigor, que es la figurada en el artículo anterior. Si antes de su vencimiento se modificaran por el Gobierno las condiciones que actualmente rigen la contratación colectiva, se entendería automáticamente denunciado a los efectos de entablar una nueva negociación de carácter exclusivamente económico.

Revisión

6. La propuesta de resolución o revisión del Convenio deberá presentarse en la Dirección General de Trabajo, con antelación mínima de tres meses, respecto a la fecha de terminación de la vigencia.

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

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

Compensación, absorción, garantía

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

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

11. Se respetarán las mejoras 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 sólo son situaciones económicas las que se garantizan en este artículo.

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

Colaboración del personal

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

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

Plantillas

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

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

Grupo I. *Mano de obra directa.*

Comprende: Obreros de las secciones de producción, incluso almacén de primeras materias y elaborados, Mecánicos afirmadores de máquinas y sus Encargados.

Grupo II. *Servicios auxiliares.*

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

Grupo III. *Suplentes de primera.*

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

Grupo IV. *Suplentes de segunda.*

Todos los que no reúnen las condiciones del grupo III.

Grupo V. *Otros talleres auxiliares.*

Albañiles, Carpinteros y Pintores.

15. Comparando la plantilla técnica con la plantilla real de cada centro de trabajo se confeccionará la relación numérica de excedentes de plantilla, dividida en los mismos capítulos que la plantilla técnica, considerándose plazas a extinguir.

16. Los productores excedentes de plantilla podrán solicitar su baja, y las Empresas estudiar su concesión, a base de una indemnización de un mes de sus devengos (excluido siempre el plus familiar) por cada año de servicio, aparte de la que les corresponda por el Seguro de Desempleo, a cuyo fin se iniciará el oportuno expediente.

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

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

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

17. Las Empresas podrán jubilar a cualquiera de sus productores, tanto técnicos como administrativos y obreros, cuando hayan cumplido los sesenta años las mujeres y sesenta y cinco los hombres, completándoles la pensión de jubilación que les corresponda cobrar del Montepío, hasta alcanzar el importe de los devengos efectivos que vivieran percibiendo en la fecha de su jubilación (con excepción del plus familiar y de los incentivos, los que disfrutaran de ellos), y sin que en ningún caso puedan rebasar entre la jubilación y el complemento de la Empresa la cifra tope de 20.000 pesetas mensuales.

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

18. Cuando el número de productores que aleguen capa-

cidad de trabajo disminuida (según dictamen facultativo del Servicio Médico de Empresa) sea superior al cinco por ciento del total del capítulo y grupo correspondiente de la plantilla técnica, los productores afectados podrán elegir:

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

b) Pedir la baja, con una indemnización igual a un mes de sus devengos (sin el plus familiar) por cada año de servicio.

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

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

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

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

22. Al trasladarse un operario de puesto de trabajo conservará la categoría y salario mínimo que tenía en el anterior, siempre que sean superiores a los correspondientes al nuevo, pero percibirá el incentivo señalado para éste. Esta norma se aplica también a los que trabajen a destajo.

Ascensos

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

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

25. Las Empresas publicarán la plantilla teórica de personal administrativo de cada centro de trabajo, comprensiva de las categorías de Auxiliar a Jefe de Negociado, ambas inclusive, cubriendo las vacantes que se produzcan, en el plazo de un año, las de Jefe de Negociado, y de seis meses, las de Oficial de primera y de segunda, por el sistema siguiente:

Las plazas de Oficial administrativo de segunda se cubrirán por los Auxiliares que hayan cumplido el tiempo indicado en el artículo 26. Si se producen vacantes que no queden cubiertas por este sistema, se convocará concurso-oposición de acuerdo con las siguientes normas:

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

Caso de que ninguno de los concursantes alcance una puntuación total de 10, las Empresas se reservan la facultad de cubrir la plaza por libre designación, bien entre su propio personal o personal ajeno.

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

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

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

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

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

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

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

27. Las remuneraciones que percibirán los trabajadores por el rendimiento normal que efectúen en cada hora de trabajo serán las que figuran en el cuadro anexo a este Convenio.

28. Se suprime la modalidad de trabajo a destajo, si bien podrá conservarse para el plantado (corte) de la vellilla en cuadros en las fábricas que lo tengan establecido.

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

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

A los efectos de antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo servido en la Empresa, excepción hecha del período de permanencia en las situaciones de pinche, aprendiz, aspirante y botones, computándose a partir de la fecha de entrada en vigor de la Reorganización de Trabajo aplicable en cada caso.

31. Las gratificaciones de 15 de julio y de Navidad, de treinta días cada una, se calcularán a base del salario y sueldo mínimo establecido en este Convenio, más la antigüedad correspondiente.

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

El importe de esta gratificación estará exento, en todo caso, de cotización a la Seguridad Social.

33. El productor que ingresase o cesase en la Empresa durante el transcurso del año percibirá el importe de las gratificaciones extraordinarias, tanto de 15 de julio y de Navidad como la del artículo 32, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

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

Dichas primas o incentivos, cuyas cuantías vienen determinadas en los artículos 35 y 36, no cotizarán a la Seguridad Social.

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

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

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

- 10,60 pesetas por cada millar de cajitas de 40 luces de fosforos de papel.
- 11,70 pesetas por cada millar de cajitas de 40 luces de fosforos de madera.
- 6,30 pesetas por cada millar de grupos de 20 fosforos en carteritas.

Para labores especiales se determinará la cuota equivalente. Este fondo de mejora extrasalarial vendrá afectado por los coeficientes de calidad de presentación y desperdicios, en la misma proporción en que lo está actualmente.

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

b) *Personal con prima horaria fija.*—Todo el personal de los grupos II, IV, V y VI percibirá por hora de trabajo efectivo una prima fija, cuya cuantía se determinará al implantarse este nuevo sistema de primas en cada centro de trabajo, incrementando en 5,9 por 100 lo percibido por término medio durante el primer semestre de 1969 por los operarios de igual categoría y puesto de trabajo.

36. El fondo de mejora extrasalarial para el personal administrativo de las fábricas se formará en cada una de ellas a base de las siguientes cantidades:

- 1,09 pesetas por cada millar de cajitas de 40 luces de papel o madera.
- 1,06 pesetas por cada millar de grupos de fosforos de carteritas.

Para los labores especiales se determinarán las cuotas equivalentes.

El fondo de mejora para el personal administrativo de las centrales se calculará aplicando el coeficiente 1,33 por cada millar de grupos de 40 luces producidos en el mes.

Para el personal técnico de fábricas y central, las Empresas determinarán anualmente, en cada caso, una percepción mensual de cuantía fija en función de su dedicación y eficiencia.

37. Con independencia de fondo de mejora extrasalarial indicado en el artículo precedente, a todo el personal técnico y administrativo se le completarán sus devengos íntegros en forma tal que perciba un aumento del 5,9 por 100 respecto a lo cobrado en los últimos doce meses.

Los aumentos pactados en el presente Convenio para este personal no serán compensados ni absorbidos por los que voluntariamente hubieren ya establecidos las Empresas afectadas por el mismo.

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

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

40. El plus de trabajos molestos, para los trabajos así considerados, se cifra en 0,65 pesetas por hora de trabajo efectivo.

Los diversos equipos industriales con que pueden estar dotadas las distintas Empresas no permiten establecer con carácter general las secciones en que puede considerarse el trabajo como molesto.

Corresponden a la Dirección de cada Empresa, previo informe de la del centro de trabajo asesorada por el Médico de Empresa, establecerlas, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo y las condiciones de los locales e instalaciones de que se disponga.

La calificación de trabajo molesto tendrá carácter provisional y subsistirá entre tanto no se mejore las instalaciones con relación a las existentes en el momento en que se otorgó.

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

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

42. El fondo del plus familiar se regirá por las disposiciones legales vigentes.

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

44. Las Empresas organizarán la liquidación de los salarios devengados por sus trabajadores de manera que el pago de éstos:

se verifique por meses vencidos y dentro de los primeros días del mes siguiente.

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

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

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

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

Jornada, fiestas y vacaciones

47. La jornada de trabajo en las fábricas será equivalente a ocho horas efectivas por día laborales (o cuarenta y ocho horas semanales), salvo las excepciones legales establecidas y la menor jornada, hoy ya existente, para el personal administrativo.

En las oficinas centrales regirán los mismos horarios que hasta el momento actual.

48. En las fábricas que han venido aplicando en años precedentes la jornada intensiva de verano seguirá ésta realizándose durante el periodo de vigencia del presente Convenio, con sujeción a los mismos módulos de duración y tiempo que hasta la fecha han venido rigiendo. Ello, no obstante, si disposiciones de la Autoridad correspondiente señalasen horarios de realización de trabajo que no fueran compatibles con aquella jornada, las Empresas podrán dejar sin efecto la prestación de trabajo en jornada intensiva de verano.

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

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

51. El periodo de vacaciones para todo el personal técnico, administrativo y obrero se establece en un mes. Todo el que con carácter general venga trabajando a prime o incentivo percibirá por este concepto:

Personal técnico y administrativo: El promedio mensual de lo cobrado en los meses de marzo, abril y mayo.

Personal obrero: Doscientas horas al promedio horario obtenido por fondo de mejora en el trimestre marzo/mayo.

Premios

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

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

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

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

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

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

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

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

g) Cualquier otras análogas a las anteriores a juicio de las Empresas.

54. Los premios podrán consistir en:

a) Felicitación pública.

b) Recompensas en metálico.

c) Bolsas de viaje.

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

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

Garantías a los cargos sindicales y públicos de carácter representativo

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

Los empleados o trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones a que se refiere el párrafo anterior vendrán obligados a comunicar a sus correspondientes Jefes las posibles ausencias derivadas de su cargo, tan pronto como las conozcan, sin perjuicio de que las 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 hubiesen correspondido de haber estado presentes en las Empresas, y asistido, por tanto, a su trabajo, estando estas percepciones condicionadas en todo caso a la justificación a que alude el párrafo anterior.

Mejora de carácter social

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

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

59. Auxilio de defunción.—Se fija su cuantía en cinco mil pesetas para el caso de fallecimiento del trabajador o empleado, y de dos mil pesetas, en los supuestos del fallecimiento del cónyuge e hijos.

Acontecimientos familiares

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

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

Prendas de trabajo

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

Vinculación a la totalidad

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

Comisión Mixta

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

Esta Comisión quedará domiciliada en el Sindicato Nacional de Industrias Químicas, San Bernardo, 62, Madrid, y estará compuesta por un Presidente y un Secretario, designados libremente por el Jefe del Sindicato Nacional, así como diez Vocales.

les, cinco en representación de la Sección Económica y cinco de la Sección Social, designados por la Comisión Deliberante del Convenio de 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 Mixta bastará la concurrencia paritaria de seis Vocales, con la asistencia del Presidente y Secretario de la misma.

Cláusula especial

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

Disposición transitoria

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

TABLA SALARIAL

Categorías	Salario mínimo mensual — Pesetas
Técnicos:	
Ingeniero	11.650.—
Licenciado	10.330.—
Perito Industrial o Ayudante Técnico titulado ..	9.110.—
Técnicos Auxiliares:	
Delineante Proyectos o Jefe	8.310.—
Delineante Proyectista de 1. ^a	7.780.—
Delineante Proyectista de 2. ^a	7.250.—
Delineante de 1. ^a	6.460.—
Delineante de 2. ^a	5.930.—
Calcedor de 1. ^a	5.140.—
Calcedor de 2. ^a	4.610.—
Administrativos:	
Jefe de Sección o de 1. ^a	8.840.—
Jefe de Negociado o de 2. ^a	7.780.—
Oficial de 1. ^a	6.940.—
Oficial de 2. ^a	6.040.—
Auxiliar	4.920.—
Aspirante de 16 a 18 años	3.280.—
Aspirante de 14 a 16 años	2.220.—
Personal subalterno:	
Conserje	4.610.—
Ordenanza	4.180.—
Guarda Jurado	3.560.—
Vigilante	3.440.—
Botones de 16 a 18 años	2.700.—
Botones de 14 a 16 años	1.750.—
Servicios Auxiliares:	
Oficial de Reprografía	5.560.—
Auxiliar de Reprografía	4.610.—
Aspirante de 16 a 18 años	3.280.—
Aspirante de 14 a 16 años	2.220.—
	Salario mínimo hora
Personal de fabricación:	
Encargado general	26,60
Contramaestre	23,80
Encargado	19.—

Categorías	Salario mínimo hora
Subencargado	17.—
Especialista	14,90
Ayudante de especialista	13,60
Peón	12,80
Pinche de 16 a 18 años	10.—
Pinche de 14 a 16 años	6,40
Personal de entretenimiento y construcción de máquinas:	
Jefe de Taller	27,30
Maestro de Taller de 1. ^a	25,30
Maestro de Taller de 2. ^a	23,80
Oficial de 1. ^a	19.—
Oficial de 2. ^a	17.—
Oficial de 3. ^a	14,90
Aprendiz de 4. ^o año	11,10
Aprendiz de 3. ^o año	10.—
Aprendiz de 2. ^o año	6,40
Aprendiz de 1. ^o año	5,30

MINISTERIO DE INDUSTRIA

ORDEN de 29 de octubre de 1969 sobre normas de tramitación del Plan de reestructuración de la Industria Textil Algodonera.

Ilustrísimo señor:

El Decreto 1570/1969, de 10 de julio, por el que se establecen normas para la reestructuración de la Industria Textil Algodonera, autoriza en su artículo 18 a los Departamentos interesados para dictar, previo informe de la Comisión Gestora creada en virtud del artículo segundo del mismo, las disposiciones que considere necesarias para el mejor cumplimiento de cuanto en dicho Decreto se establece. Teniendo el Plan una vigencia hasta el 31 de diciembre de 1971, se considera necesario escalonar convenientemente los plazos o convocatorias durante los cuales las Empresas interesadas puedan acogerse al mismo. En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Las Empresas del sector textil algodónero a que se refiere el artículo primero del Decreto 1570/1969, de 10 de julio, que deseen acogerse a los beneficios que en el mismo se establecen deberán solicitarlo de la Comisión Gestora constituida en el Ministerio de Industria.

Segundo.—Se abre un primer plazo a partir de la publicación de la presente Orden ministerial y hasta el 31 de enero de 1970 para la admisión de solicitudes.

Tercero.—Las solicitudes, dirigidas al ilustrísimo señor Presidente de la Comisión Gestora del Plan de Reestructuración de la Industria Textil Algodonera, deberán presentarse en la Delegación Provincial de este Ministerio correspondiente al emplazamiento de las instalaciones industriales y se acompañará, en cada caso, de una Memoria por cuadruplicado en la que se especificará el plan propuesto. En caso de que la Empresa tenga centros de trabajo en distintas provincias y la petición afecte a varios de ellos, la solicitud podrá presentarla en la Delegación Provincial que desee.

Las Delegaciones Provinciales de este Ministerio remitirán dos ejemplares de la referida documentación al Gerente del Plan y uno a la Delegación Provincial del Ministerio de Trabajo dentro de los tres días siguientes a la presentación, quedándose con un ejemplar de la misma para su constancia e informe a la Comisión Gestora, el cual deberá emitirse en el plazo de quince días a partir, igualmente, de la presentación.

Cuarto.—La Comisión Gestora resolverá las peticiones dentro de los dos meses siguientes a la presentación de las solicitudes.

Quinto.—La Memoria constará de las siguientes partes:

- I Datos generales.
- II Datos industriales.