

Segundo.—Dicha Comisión Asesora quedará constituida de la siguiente forma:

Presidente: El Director general de Bellas Artes.

Vicepresidente: El Subdirector general de Bellas Artes y cinco Vocales que serán designados por el Ministro de Educación y Ciencia, a propuesta de la Dirección General de Bellas Artes, entre personalidades de especial competencia en arte contemporáneo.

Actuará como Secretario de la Comisión Asesora el Director del Museo Español de Arte Contemporáneo.

Todos estos cargos serán honoríficos y gratuitos.

Tercero.—Para la actuación de la Comisión Asesora se tendrán en cuenta las normas generales establecidas en los artículos nueve al 15, ambos inclusive, de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, sobre régimen de actuación de los Organos colegiados.

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 19 de julio de 1971.

VILLAR PALASI

Ilmo. Sr. Director general de Bellas Artes.

## MINISTERIO DE TRABAJO

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para las Industrias de Fósforos y Cerillas y sus trabajadores.*

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Industrias de Fósforos y Cerillas y sus trabajadores, y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de fecha 20 de abril último, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio, con el texto del mismo, que fué suscrito por las partes en 3 de abril de 1971, en unión de los informes y documentación reglamentaria, con la finalidad de que se le diese curso ante la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Resultando que el Convenio, que tiene duración de dos años, ha sido informado por la Subcomisión de Salarios y le ha dado su conformidad el Consejo de Ministros en su reunión celebrada el día 28 de mayo, pero ello condicionado a que los salarios se mantengan invariables durante los dos años de su vigencia;

Resultando que el citado acuerdo fué comunicado a la Organización Sindical, y el señor Secretario general de dicha Organización, con escrito de 12 de julio del mes en curso, recibido en esta Dirección General el día 20, envía actas de la Comisión deliberante del Convenio, que en reunión celebrada el día 8 de julio de 1971 ha acordado aceptar la condición impuesta por el Consejo de Ministros, y de conformidad con lo dispuesto modifica el artículo 5.º del referido Convenio;

Resultando que en la cláusula especial del Convenio se contiene declaración de no repercusión en precios;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver, de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento para su aplicación de 22 de julio del mismo año;

Considerando que el Consejo de Ministros, a la vista del expediente del Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para las Industrias de Fósforos y Cerillas y del informe de la Subcomisión de Salarios, adoptó acuerdo favorable en su reunión celebrada el día 28 de mayo último, ello condicionado a que los salarios permanecieran invariables durante los dos años de su vigencia;

Considerando que habiendo aceptado por parte de la Comisión deliberadora del citado Convenio la condición impuesta por el Consejo de Ministros, según acta que consta unida al expediente, y hecha en su consecuencia la rectificación correspondiente en el artículo 5.º del citado Convenio;

Considerando que en la transcripción y redacción del Convenio se han cumplido los preceptos legales y reglamentarios

aplicables, no dándose ninguna de las cláusulas de ineficacia previstas en el artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, de 22 de julio de 1958, y dado que en cuanto a su contenido económico ha prestado su conformidad la Superintendencia, según lo previsto para estos casos en el Decreto-Ley 22.1969 de 9 de diciembre, que regula la política de salarios, rentas, no salariales y precios, procede su aprobación;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para las Industrias de Fósforos y Cerillas y sus trabajadores, suscrito por las partes en 3 de abril de 1971, con la rectificación hecha en 8 de julio del mismo año.

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

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», conforme a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 23 de julio de 1971.—El Director general, Vicente Terrón.

Ilmo. 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. *Ámbito territorial.*—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todas las provincias españolas, excepto en África Occidental.

2. *Ámbito 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 Fósforos del Grupo de Explosivos del Sindicato Nacional de Industrias Químicas.

3. *Ámbito 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 7.º 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 primero de enero de 1971.

#### DURACION

5. La duración del presente Convenio será de dos años, contados a partir de la fecha de su entrada en vigor.

#### REVISION

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 razonarán 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.

#### COMPENSACION, ABSORCION, GARANTIA

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 rigieran con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

11. Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de las pactadas en este Convenio, manteniéndose las mismas estrictamente «ad personam» y entendidas siempre con cantidades líquidas, pues tan solo 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.

#### COLABORACION 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 del 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 afinadores 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.—SUFLENTES 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 de taller de procedencia.

##### GRUPO IV.—SUFLENTES DE SEGUNDA

Todos los que no reúnan las condiciones del grupo III.

##### GRUPO V.—TALLER MECÁNICO

Los Mecánicos (excluidos los afinadores).

##### GRUPO VI.—OTROS TALLERES AUXILIARES

Albañiles, Carpinteros y Pintores.

15. Comparando la plantilla técnica con la 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 vinieran percibiendo en la fecha de su jubilación (con excepción del plus familiar y de los incentivos, los que disfrutaren de ellos), y sin que en ningún caso puedan rebasar entre la jubilación y el complemento de la Empresa la cifra tope de 10.000 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.».

18. Cuando el número de productores que aleguen capacidad de trabajo disminuida (según dictamen facultativo del Servicio Médico de Empresa) sea superior al 5 por 100 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.

#### CONTRATOS ESPECIALES Y TRASLADOS

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 al 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.

Al trabajador a quien se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo se le abonarán los gastos de locomoción y estancia y percibirá además 100 pesetas diarias para sus atenciones particulares.

#### 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 diez, 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 la misma.

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 éstos de servicio ininterrumpido a la Empresa.

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

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

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

#### CONDICIONES ECONOMICAS

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

Estas remuneraciones constituirán los salarios mínimos de cada categoría profesional.

28. Se suprime la modalidad de trabajo a destajo, si bien podrá conservarse para el plantado (corte) de vellón 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 5 por 100 y cuatro quinquenios del 10 por 100 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 periodo de permanencia en las situaciones de Pinche, Aprendiz, Aspirante y Botones, computándose a partir de la fecha de entrada en vigor de la Reglamentación de Trabajo aplicable en cada caso.

31. Las gratificaciones de 13 de julio y 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 del 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 13 de julio y Navidad como la del artículo 32, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

34. Las Empresas establecen primas o incentivos para estimular los aumentos de rendimientos 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 fósforos.*

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 fósforos de papel.

11.70 pesetas por cada millar de cajitas de 40 luces de fósforos de madera.

6.30 pesetas por cada millar de grupos de 20 fósforos en carteritas.

Para labores especiales se determinará la cuota equivalente. En el caso de modificación o sustitución de máquinas o equipos por otros de mayor rendimiento o más automáticos que los actualmente empleados, las primas o cuotas equivalentes no se corregirán en función de los rendimientos nuevo y anterior, si no que, con el objeto de estimular a los operarios en el trabajo con los nuevos equipos, se hará de forma que participen en una mitad del incremento de productividad que tales equipos entrañan, calculándose el coeficiente corrector de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$K = \frac{A + N}{2A}$$

en la que:

K es el coeficiente corrector.

A y N son el número de horas de trabajo de los productores del grupo I precisas para hacer un millón de cajitas con la maquinaria normal actual y con la nueva, respectivamente.

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 de cuantía igual a la que actualmente percibe.

36. Para el personal técnico y administrativo de fábricas y central, las Empresas determinarán anualmente, en cada caso, una percepción mensual por asistencia, de cuantía fija, en función de su dedicación y eficiencia, liquidándose en la misma forma que viene haciéndose actualmente.

37. Con independencia del fondo de mejora extrasalarial indicado en el artículo precedente, a todo el personal técnico y administrativo se le completarán sus devengos íntegros en la forma siguiente:

a) Al que haya percibido en el año 1970 devengos íntegros inferiores a 250.000 pesetas se le aplicará sobre los mismos un aumento del 17,20 por 100.

b) Al que haya rebasado dicha cantidad se le aplicará la siguiente fórmula:

$$A = 17,20 \left( 1 - 0,14 \frac{S - 250}{100} \right)$$

en la que A es el aumento expresado en tanto por ciento y S los devengos íntegros del año 1970 en miles de pesetas.

Este aumento no será compensado ni absorbido por los que voluntariamente tuvieron ya establecidos las Empresas afectadas por el Convenio.

38. En caso de falta de aptitud, atención, interés, espíritu de equipo, puntualidad o cualquiera otra circunstancia análoga determinante a 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.

Las retenciones del fondo de mejora por sanción pasarán a engrosar el fondo a que hace referencia el artículo 45 del Convenio.

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.

Corresponderá 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 mejoren 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 servicio.

Con carácter excepcional se autoriza a establecer otra modalidad de reparto en 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 Empresas 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 laborable (o cuarenta y ocho horas semanales), salvo las excepciones legales establecidas.

48. Los horarios de trabajo en las oficinas centrales y de fábricas seguirán siendo los mismos que hasta el momento actual.

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 aquel que con carácter general venga trabajando a prima o incentivo percibirá por este concepto:

a) Técnicos y Administrativos:

El promedio mensual de lo cobrado en los once meses de trabajo que median de 1 de julio a 30 de junio.

b) Obreros:

Doscientas horas al promedio horario obtenido por fondo de mejora en los once meses de trabajo que median de 1 de julio a 30 de junio.

#### 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 siguientes 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 probabilidades, 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 tendientes a mejorar la organización, rendimiento o calidad del trabajo.

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

g) Cualquiera otra análoga 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 alguna 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 justifique oportunamente.

Derante 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.

#### MEJORAS 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 5.000 pesetas.

58. *Subsidio de natalidad.*—Se establece un subsidio de 1.000 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 5.000 pesetas para el caso de fallecimiento del trabajador o empleado, y de 2.000 pesetas en los supuestos del fallecimiento del cónyuge o 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 re-

tribuido. 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.

#### VINCULACION 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.

#### COMISION 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, 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.

#### CLAUSULA ESPECIAL

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

#### DISPOSICION 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 — Pesetas mensual
<i>Técnicos:</i>	
Ingeniero .....	14.025,—
Licenciado .....	12.485,—
Perito industrial o Ayudante Técnico titulado .....	11.015,—
<i>Técnicos auxiliares:</i>	
Delineante Projectista Jefe .....	10.050,—
Delineante Projectista de 1.ª .....	9.405,—

Categorías	Salario mínimo — Pesetas mensual
Delineante Projectista de 2.ª .....	8.760,—
Delineante de 1.ª .....	7.820,—
Delineante de 2.ª .....	7.175,—
Calculador de 1.ª .....	6.350,—
Calculador de 2.ª .....	5.700,—
<i>Administrativos:</i>	
Jefe de Sección o de 1.ª .....	10.695,—
Jefe de Negociado o de 2.ª .....	9.405,—
Oficial de 1.ª .....	8.395,—
Oficial de 2.ª .....	7.300,—
Auxiliar .....	6.090,—
Aspirante de 16 a 18 años .....	4.140,—
Aspirante de 14 a 16 años .....	2.820,—
<i>Personal subalterno:</i>	
Conserje .....	5.700,—
Ordenanza .....	5.170,—
Guardia Jurado .....	4.536,—
Vigilante .....	4.500,—
Botones de 16 a 18 años .....	3.450,—
Botones de 14 a 16 años .....	2.250,—
<i>Servicios auxiliares:</i>	
Oficial de Reprografía .....	6.725,—
Auxiliar de Reprografía .....	5.575,—
Aspirante de 16 a 18 años .....	4.140,—
Aspirante de 14 a 16 años .....	2.820,—
<i>Personal de fabricación:</i>	
	Por hora
Encargado general .....	34,40
Contramaestre .....	30,80
Encargado .....	25,20
Subencargado .....	23,10
Especialista .....	20,40
Ayudante de Especialista .....	19,80
Peón .....	19,30
Pinche de 16 a 18 años .....	13,80
Pinche de 14 a 16 años .....	8,80
<i>Personal de entretenimiento y construcción de máquinas:</i>	
Jefe de Taller .....	35,30
Maestro de Taller de 1.ª .....	32,80
Maestro de Taller de 2.ª .....	30,80
Oficial de 1.ª .....	25,20
Oficial de 2.ª .....	23,10
Oficial de 3.ª .....	20,40
Aprendiz de cuarto año .....	15,20
Aprendiz de tercer año .....	13,80
Aprendiz de segundo año .....	8,80
Aprendiz de primer año .....	7,70

El presente cuadro de retribuciones concuerda con la clasificación establecida por la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria de Fósforos, aprobada por Orden de 17 de junio de 1947.

El personal con denominación diferente a las relacionadas en esta tabla salarial se designará en lo sucesivo con la que corresponda en la citada Reglamentación a la función que efectivamente desempeñe, sin perjuicio de lo indicado en el artículo 11.