

Cuellar Mirasol, Vicente (Extranjero).
Egulleor Curtubañ, Jesús María de.
Fernández González, Fernando.
Gil Porras, Juan Andrés.
Hernández Fuentes, José Antonio.
Loputura Rupérez, Enrique.
Marrodán Arachavaleta, José Ignacio.
Martínez Caballero, José María.
Mayoral Herrero, Fabián.
Montoya Oliver, José Miguel.
Navarro Arriegas, Jesús.
Notario Gómez, Antonio.
Núñez Gutiérrez, Manuel.
Pedilla González, Isidoro.
Page de la Vega, Juan Enrique.
Payri González, Francisco.
Pérez Sobrino, Mariano.
Ramírez Garrido, Julio.
Rodríguez Herrerías, Manuel.
Tejero Escribano, Luis.
Urúa Francés, José María de.

Universidad de Navarra

Tárrago Carcedo, José Antonio.
Urcola Calarza, José Javier.

Universidad de Oviedo

Arias Fernández, Angel Manuel.
Gutiérrez Cochini, Aurelio.

Universidad de Sevilla

Barbancho Medina, Julio.

Universidad de Valencia

Costa Leforza, José María

Universidad Politécnica de Valencia

Belaguer Boix, Luis.
Cayo Gómez, Miguel.
Cavero Cano, Francisco Javier.
Colomé Mallén, José Antonio.
Martín Santos, José Ernesto.
Piñón Couchoud, María Amparo.

Universidad de Valladolid

Prada Moraga, César de.

Consejo Superior de Investigaciones Científicas

Anadón Álvarez, Ricardo.
Arroyo Fernández, María del Carmen.
Baile Muntadas, Manuel.
Becerril Moral, Concepción.
Cabañas Díaz, Antonio.
Cádiz Deleito, Virginia.
Cuevas Diarte, Miguel Ángel.
Fernández González, Felipe Javier.
Fontecha González, José Luis.
Galiana Carmona, José Antonio.
García Ríoja, Julio.
García de Vinuesa Moreno, Santiago.
García Sorroche, Juan Antonio.
Lamua Soldevilla, Manuel.
Lapeña Gutiérrez, Antonio.

López Negrettes, Miguel.
López Veiga, Enrique César.
Llorente Robisco, Librada María.
Martín Rueda, José María.
Morrondo Pérez, María Victoria.
Obeso Cáceres, Rafael Mario.
Ortega Calvo, Lorenzo.
Ortiz Ortiz, Alicia.
Rejano Navarro, Luis.
Riquelme Ballesteros, Fernando.
San Román del Barrio, Julio.
Sánchez Chaves, Manuel.
Sancho Blanes, Juan de Mata.
Sandoval del Río, Fernando.
Santamaría Ormella, Gemma.
Serrada Hierro, Antonio.
Suárez Capitaine, María de los Angeles.
Tinas Gálvez, Jorge.
Torralba Arranz, Amalia.
Torregrosa Tomás, Antonio.
Tropat Felip, María Isabel.
Uriz Lospe, María Jesús.
Vallespinos Riera, Fernando.
Vendrell Saz, Mario.

Laboratorio de Transportes y Mecánica del Suelo

Risco Salanova, Luis.

Instituto Químico de Sarriá.—Barcelona

Durán Azema, Fernando.

Escuela Técnica Superior de Ingenieros del I. C. A. I.

Barrusa Ibáñez, Angel.

2.º La cuantía de las anteriores ayudas oscilará entre 10.000 pesetas mensuales para las becas cuyos trabajos se hayan de realizar en España y 5.000 pesetas mensuales para los alumnos de quinto curso de Matemáticas. Las becas para el extranjero oscilarán entre 17.000 pesetas mensuales, a las que hayan de realizarse en cualquier país de Europa, y 21.000 pesetas mensuales para trabajos a realizar en América.

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

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 31 de octubre de 1972.—El Director general, Luis Suárez Fernández.

Sr. Jefe de la Sección de Promoción Científica.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Bayer Hispania Industrial, S. A.», y sus trabajadores.

Hmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Bayer Hispania Industrial, Sociedad Anónima», y sus trabajadores; y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, en escrito de 8 de julio de 1972, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio con el texto del mismo, que fué suscrito por las partes en 17 de junio de 1972, 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 por establecerse incrementos salariales superiores a los previstos en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, se requirió la conformidad de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la cual, en su reunión celebrada el día 21 de julio último, atendiendo el informe de la Subcomisión de Salarios, acordó prestarle su conformidad, ello condicionado a que la revisión por coste de vida se efectúe por años completos;

Resultando que dado traslado del anterior acuerdo a la Comisión Deliberadora del Convenio, por conducto de la Secretaría General de la Organización Sindical, aquella, en reunión celebrada el 27 de septiembre del año en curso, acordó aceptar el condicionamiento puesto por la superioridad, quedando constancia al efecto en el acta correspondiente, cuya copia, debidamente autorizada con las firmas de los asistentes, se remitió a este Centro directivo por la Secretaría General de la Organización Sindical en 18 de octubre en curso;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones de aplicación;

Considerando que este Centro directivo es competente para dictar la presente Resolución, 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 propio año;

Considerando que en la tramitación y redacción del Convenio se han cumplido los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas 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 le ha prestado su conformidad la superioridad, según lo establecido para estos casos en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, regulador de la política de salarios, rentas no salariales y precios, por lo que procede su aprobación;

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Bayer Hispania Industrial, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, suscrito en 17 de junio de 1972, y modificación acordada en 27 de septiembre 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.

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, 25 de octubre de 1972.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Hmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «BAYER HISPANIA INDUSTRIAL, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA. AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de trabajo de la Sociedad enclavados en el territorio nacional para el personal comprendido en el artículo 3.º del presente Convenio.

Art. 2.º *Ámbito funcional.*—Al ser de aplicación este Convenio a todos los Centros de trabajo de la Empresa, lo será, por tanto, para cualquier actividad ejercida o desarrollada en los

mismos, con excepción específica de cualquier otro Convenio Colectivo que en un futuro se pueda dictar, sea cual fuese el ámbito de su aplicación.

Art. 3.º Ambito personal.—El presente Convenio afecta al personal obrero, subalterno y técnicos no titulados, excluidos los Contra maestres y Encargados, que se hallen prestando servicio en la actualidad, así como a los que ingresen en la Empresa durante su vigencia.

SECCIÓN 2.ª VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, RESOLUCIÓN Y REVISIÓN

Art. 4.ª Vigencia.—Las normas derivadas de este Convenio entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos económicos a partir del 1 de enero de 1972.

Art. 5.ª Duración.—La duración del presente Convenio será de dos años, a partir de su entrada en vigor, entendiéndose anual y automáticamente prorrogado si en el plazo de los tres meses anteriores a la fecha de su terminación no se hubiera pedido la rescisión o revisión en forma legal.

Al objeto de que los salarios percibidos se adapten a la evolución que pueda experimentar el coste general de la vida, se efectuarán revisiones de los mismos cada año, y las retribuciones señaladas en los anexos I, II y III serán incrementadas exactamente en el mismo porcentaje de aumento que haya experimentado el coste de la vida, de acuerdo con los índices medios ponderados señalados por el Instituto Nacional de Estadística.

Comoquiera que la publicación de los índices por el Instituto Nacional de Estadística se efectúa con un retraso de varios meses, se toma como base índice 100 el coste de 1 de septiembre de 1971, a fin de que en el mes de enero de cada año se disponga de los datos precisos para poder efectuar, si procede, la correspondiente revisión automática.

Art. 6.ª Resolución o revisión.—La propuesta de resolución o revisión del Convenio deberá presentarse en la Dirección General de Trabajo con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 7.ª La propuesta incluirá certificado del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación correspondiente, en el que se razonarán los datos determinantes de la resolución o revisión solicitada.

Art. 8.ª Se acompañará índice de los puntos a tratar para que puedan iniciarse las conversaciones, previa la pertinente autorización.

Si las conversaciones o estudios se prolongaran por plazo que excediera del vigor del contrato, se entenderá éste prorrogado hasta el fin de la negociación o Norma de Obligado Cumplimiento, sin perjuicio de que la fecha de la nueva entrada en vigor pueda retrotraerse a la caducidad o revisión de la anterior.

Art. 9.ª Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y referidas a período anual.

SECCIÓN 3.ª COMPENSACIÓN, ABSORBIBILIDAD, GARANTÍA, «AD PERSONAM»

Art. 10. Compensación.—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

Art. 11. En el orden económico, y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado con abstracción de los conceptos salariales o económicos anteriores al Convenio, su cuantía y regulación. Por consiguiente, son compensables todos los plus, primas o premios o cualquier otra retribución económica.

Art. 12. Garantía «ad personam».—Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam» y entendidas como cantidades líquidas, pues son situaciones económicas las que se garantizan personalmente en este artículo.

Art. 13. Absorbibilidad.—Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los aspectos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las condiciones legales vigentes con anterioridad al Convenio superan el nivel total de éste.

Art. 14. La interpretación de lo dispuesto en la presente sección es competencia exclusiva, en primera instancia, de la Comisión Mixta del Convenio.

SECCIÓN 4.ª VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Art. 15. En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los puntos esenciales del Convenio desvirtuándolo, éste quedaría sin efecto práctico, debiéndose reconsiderar su contenido.

SECCIÓN 5.ª COMISIÓN MIXTA

Art. 16. Comisión Mixta.—Se crea la Comisión Mixta de Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Art. 17. Las funciones y actividades de la Comisión Mixta no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la reglamentación de la Ley de Convenios Colectivos y con el alcance regulador de dicho texto legal. En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral o sindical competente.

Art. 18. La Comisión tendrá su domicilio en el Sindicato Provincial de Industrias Químicas de Tarragona, pudiendo reunirse o actuar en cualquier lugar del territorio nacional previa autorización sindical.

Art. 19. La Comisión Mixta se compondrá de un Presidente, un Secretario y seis Vocales (tres empresarios y tres trabajadores) y los Asesores jurídicos respectivos.

Art. 20. El Presidente de la Comisión Mixta será una persona ajena a ambas partes y designada por el Presidente del Sindicato Provincial de Industrias Químicas de Tarragona.

Art. 21. El Secretario será de libre designación del Presidente del Sindicato de Industrias Químicas.

Art. 22. Los Vocales (empresarios y trabajadores) serán designados respectivamente por las representaciones económica y social actuantes en el Convenio de entre las personas que hayan concurrido a las deliberaciones del mismo y lo hayan aprobado.

Art. 23. Los Asesores jurídicos serán designados libremente por los Vocales de ambas representaciones.

Art. 24. La Comisión Mixta podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de Asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Art. 25. Ambas partes convienen en dar cuenta a la Comisión Mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión Mixta dictamine o actúe en la forma reglamentaria prevista, previa al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosas o administrativas.

SECCIÓN 6.ª CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Art. 26. Los conflictos colectivos de trabajo se sustanciarán por las normas establecidas en el Decreto 1376/1970, de 22 de mayo, y disposiciones concordantes y complementarias.

CAPITULO II

SECCIÓN 1.ª ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 27. Principios generales. Facultades de la Empresa.—Son facultades de la Empresa:

1.ª La exigencia del cumplimiento de las especificaciones fijadas para cada puesto de trabajo.

2.ª La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador al rendimiento establecido.

3.ª El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y rendimiento.

4.ª La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de organización y de la producción.

5.ª La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo.

Art. 28. Obligaciones de la Empresa.—Son obligaciones de la Empresa:

1.ª Poner en conocimiento de la representación social el propósito de modificar sustancialmente la organización del trabajo.

2.ª Tener a su disposición la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las valoraciones correspondientes.

Art. 29. Sistema de medidas.—Para la medida cualitativa del trabajo se ha utilizado un procedimiento de calificación de puestos de trabajo basado en el método de asignación de puntos por factor o cualidad; el sistema de análisis, valoración y calificación quedará unido al presente Convenio, formando parte integrante del mismo tan pronto dicha calificación quede valorada, siguiendo las técnicas de Ingenieros Consultores, Sociedad Anónima, especialistas en la materia.

En anexos subsiguientes se detallarán los escalones de calificación, constituidos por varios grupos; los sistemas de integración de puestos de trabajo en cada uno de los escalones de calificación, la forma de valoración y calificación de los nuevos puestos de trabajo creados, las normas en caso de reclamación sobre la valoración de un puesto de trabajo, las percepciones retributivas en caso de trabajo múltiple, continuado y permanente, etc.

La Empresa se compromete formalmente a presentar la repetida calificación y valoración de puestos de trabajo en el plazo de tres meses, a partir de la fecha de aprobación, como máximo.

Art. 30. *Régimen de trabajo.*—Además de las obligaciones dimanantes de la legislación general reguladora de la relación de trabajo y de los preceptos específicos en las industrias químicas y disposiciones complementarias de la misma, los productores tendrán como obligaciones especiales de estricto cumplimiento las siguientes:

a) Realizar el trabajo encomendado ateniéndose, en todo a las instrucciones de sus superiores jerárquicos y a las presentes normas.

b) Firmar aquellos documentos en que se detallan las normas o instrucciones dadas, los rendimientos obtenidos o las retribuciones alcanzadas y cumplimentar el parte diario de trabajo.

c) Obtener en condiciones normales de trabajo una actividad normal y una producción que pueda estimarse correcta con arreglo a las normas de calidad fijadas por la Empresa.

d) Cumplir estrictamente sus deberes de puntualidad y asistencia.

Art. 31. El incumplimiento con carácter leve de las normas indicadas de trabajo establecidas dará lugar a la pérdida del plus de actividad en una cuantía especificada en el anexo IV, sin perjuicio de las sanciones previstas en el Reglamento de Régimen Interior y Reglamentación de Químicas, cuando revistan mayor gravedad.

El importe de las sanciones irá a un fondo asistencial, que quedará a disposición del Jurado de Empresa, quien podrá destinarlo para favorecer a los productores enfermos que lo precisen. La Empresa estudiará la posibilidad de facilitar las cantidades necesarias caso de que el importe del fondo no cubriera las prestaciones que el Jurado crea precisas.

Art. 32. *Cambios de puestos de trabajo.*—Si la Dirección estimara necesario cambiar a uno o varios productores que presten servicios en cualquier taller, departamento o sección o cualquier puesto de trabajo dentro de los mismos, se conviene que estos traslados se efectuarán con sujeción a lo siguiente:

El productor percibirá el salario base y plus de actividad que en el momento de traslado o cambio de puesto le corresponda desde el primer día que se origine el cambio, para el supuesto de que el grado de escalón sea superior al que venía desempeñando.

Si el traslado es por conveniencia de la Empresa o por organización de trabajo, el productor percibirá el salario base y plus de actividad del puesto de trabajo de procedencia hasta los ciento ochenta días naturales, contados a partir de su traslado, y cumplidos éstos, el correspondiente a la nueva situación.

Durante estos ciento ochenta días la Empresa pondrá su máximo interés en que los productores que no encuentren en dichas circunstancias sean adaptados por la Dirección en el desempeño de nuevas tareas susceptibles de encuadramiento en el mismo o superior grado al de procedencia. El traslado a un nivel inferior será como máximo de dos escalones.

Si el traslado obedece a necesidad impuesta por disminución no culpable de capacidad, el productor percibirá el salario base y plus de actividad del puesto de trabajo del que proceda.

Art. 33. *Principio y fin de jornada.*—Se entenderá por horas en que debe empezar y terminar la labor de cada trabajador aquellas que oficialmente correspondan al principio o fin de su jornada, es decir, que deberán permanecer íntegramente la jornada oficial en su puesto de trabajo en condiciones de realizar su labor.

En los trabajos continuados, el trabajador saliente que haya de ser relevado no abandonará su puesto sin que llegue su sustituto o sea debidamente relevado.

Si por necesidades de organización se precisara en algún Departamento establecer un tiempo mínimo de relevo, podrá imponerse el adelanto y retraso, respectivamente, a la entrada y salida del trabajador, mediante la oportuna compensación económica de dicho tiempo, que no sobrepasará los quince minutos.

Art. 34. *Control del tiempo trabajado.*—Tanto a la entrada como a la salida, el trabajador deberá fichar personalmente, vestido con ropa de trabajo, su cartulina en los roles correspondientes a su puesto de trabajo. La omisión reiterada e injustificada comportará automáticamente la pérdida del plus de actividad de la jornada hasta el 25 por 100.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Art. 35. *Sistema retributivo.*—Estará constituido por los siguientes conceptos:

1. Salario base del escalón.
2. Plus de actividad correspondiente a dicho nivel.
3. Pagas extraordinarias.
4. Subsidio familiar.
5. Plus familiar. Protección familiar.
6. Antigüedad.

7. Plus trabajo nocturno.
8. Horas extraordinarias.
9. Plus de distancia o transporte, en su caso.

Art. 36. *Retribuciones.*—Constituyen las retribuciones el salario base (A) y el plus de actividad (B), cuyos valores para los distintos escalones se detallan en el anexo I, incorporado a este Convenio. El plus de actividad se percibirá tanto por día efectivamente trabajado a rendimiento normal como en dominicales, días festivos y vacaciones.

Art. 37. *Percepciones por trabajo en domingo y fiestas sin recuperación.*—Las citadas percepciones comprenderán el importe del salario base, el del plus de actividad y la antigüedad, cuando corresponda.

Art. 38. *Antigüedad.*—Está constituida por el importe de dos trienios del 5 por 100 y cuatro quinquenios del 10 por 100 y se calcularán sobre el salario base (concepto A), en razón de la fecha de ingreso del productor en la Empresa.

Art. 39. *Trabajo nocturno.*—Se establece un plus para el personal que trabaje en turnos continuos de fabricación y servicios, equivalente a 100 pesetas por día trabajado en turno de noche, igual para todos los niveles.

Estará exento de tal percepción el personal que sin trabajar en turnos continuos lo hace de noche, puesto que esta circunstancia se toma en consideración al valorar su puesto de trabajo.

Art. 40. *Pagas extraordinarias.*—Se satisfarán las de 18 de Julio y Navidad. Su importe estará constituido por la percepción de treinta días de salario para cada una de ellas, calculándose su valor por día, con la suma del salario base, plus de actividad y antigüedad, en su caso, para cada uno de los distintos niveles, en cuyas cantidades resultantes se incluye la compensación por fiestas suprimidas.

Por otra parte, durante el mes de septiembre se abonará otra paga extraordinaria a todo el personal afectado por este Convenio, consistente en 5.000 pesetas.

Art. 41. *Normas de prorrateo.*—El productor que ingresara o cesara en la Empresa percibirá el importe de las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Art. 42. *Vacaciones.*—El período de vacaciones se extenderá durante todo el año y su duración, para el personal obrero y subalterno, será de veinte días naturales; para el personal técnico no titulado, veinticinco días naturales.

Por cada quinquenio de antigüedad en la Empresa se disfrutará un día más de vacaciones, hasta un máximo de treinta días.

El personal de nuevo ingreso disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le correspondía.

Art. 43. *Horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias para los distintos niveles queda detallado en el anexo III de este Convenio. Será obligatorio la prestación de horas extraordinarias en aquellos trabajos o momentos que a juicio de la Dirección de la Empresa o factoría lo haga necesario, considerándose para ello, entre otras causas, los casos de preparación o reparaciones urgentes, trabajos circunstanciales perentorios que sea necesario realizar por inminencia de daño o perjuicio que se deba evitar, trabajos preparatorios para la puesta en marcha de elementos o unidades de trabajo, necesidad de terminación de operaciones, atención a clientes y otras de carácter análogo. Se avisará con la antelación posible al personal que deba realizarlas.

Art. 44. *Plus familiar.*—Los trabajadores con derecho a plus familiar percibirán el mismo de acuerdo con el número de puntos reconocidos y de conformidad con las disposiciones contenidas en la Orden ministerial de 28 de diciembre de 1966.

Art. 45. *Protección a la familia.*—Se atenderá el pago de las asignaciones familiares conforme a lo dispuesto en el Reglamento General de la Ley de Seguridad Social, aprobado por Decretos de 23 de diciembre de 1966; 2945/1966, de 24 de noviembre, y demás disposiciones vigentes.

Art. 46. *Retribución hora.*—La retribución que constituye el salario hora para los diferentes niveles de calificación, en su valor tipo, son los que figuran en el anexo III.

Art. 47. *Premio anual de puntualidad y asistencia.*—Se establece un premio anual de puntualidad y asistencia consistente en quince días de salario base y plus de actividad, pagadero durante el mes de febrero y referido al año natural, en las condiciones que se determinen de acuerdo con los Jurados de Empresa.

Al personal con antigüedad menor a un año, normalmente considerada con derecho, le será abonado el premio proporcionalmente al tiempo desde su alta en la Empresa.

Art. 48. *Tributaciones por seguros sociales unificados.*—Constituirán base para las liquidaciones de Seguridad Social el régimen establecido por las disposiciones vigentes o que en lo sucesivo puedan dictarse.

Art. 49. *Plus de trabajos duros, penosos y peligrosos.*—En la calificación de los puestos de trabajo están consideradas, en

su caso, las circunstancias de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, quedando, por tanto, incluidas en la valoración del puesto correspondiente.

Art. 50. *Liquidación y pago de salarios.*—La liquidación de los salarios se efectuará por meses vencidos. Comprenderá las partidas fijas (salario base, plus de actividad, antigüedad, etcétera) y también las variables (plus nocturno, horas extraordinarias, etc.) correspondientes a cada mes natural.

El pago se hará como máximo el día 11 del siguiente mes al que corresponda la nómina mediante transferencia bancaria, con abono en cuenta corriente abierta a nombre de cada productor en la Entidad bancaria que el interesado elija.

CAPITULO IV

Jornada, rotación de turnos y recuperación de fiestas

Art. 51. *Jornada.*—Será de cuarenta y ocho horas semanales, con las excepciones autorizadas y/o establecidas en el calendario oficial.

A partir del 1 de enero de 1973 dicha jornada se reducirá a cuarenta y cinco horas semanales.

Art. 52. *Rotación de los turnos continuados de fabricación y servicios.*—Se efectuarán de acuerdo con lo establecido hasta la fecha y de manera uniforme para todas las secciones.

Art. 53. *Recuperación de fiestas.*—Las fiestas recuperables serán consideradas a todos los efectos como abonables sin recuperación.

CAPITULO V

Reglamento de Régimen Interior

Art. 54. *Reglamento de Régimen Interior.*—Con la firma del presente Convenio la representación social considera atendidas sus peticiones de aumento del nivel retributivo existentes en «Bayer Hispania Industrial, S. A.», por lo que la Empresa se compromete a someter a la consideración de los Jurados, para su informe, el texto del Reglamento de Régimen Interior, que comprenderá también las condiciones y mejoras contenidas en este Convenio, en el plazo máximo de seis meses, a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo.

CAPITULO VI

Disposiciones varias

Art. 55. *Prendas de trabajo.*—La Empresa facilitará las prendas de trabajo, previamente determinadas con los Jurados de Empresa, a todo el personal de la misma.

Art. 56. *Faltas al trabajo por razón de cargos sindicales y públicos.*—La inasistencia al trabajo se considerará justificada cuando los productores que ostenten cargos sindicales o públicos falten por razón de desempeño de los mismos, siempre de acuerdo con lo establecido por las disposiciones y normas legales vigentes.

Art. 57. *Mejoras sociales. Complemento por enfermedad.*—El personal en situación de baja por enfermedad percibirá las cantidades correspondientes a su nivel o escalón de empleo que le corresponda, de acuerdo con el detalle figurado en el anexo II, cuyo importe total comprende la prestación que corresponde percibir al interesado del Seguro Obligatorio de Enfermedad. El abono de las cantidades correspondientes al complemento que la Empresa fija a partir del quinto día de baja queda supeditado a la aprobación por los Servicios Médicos de la Empresa de la efectividad de la baja.

CLAUSULA ESPECIAL

Las representaciones económica y social manifiestan por unanimidad que las mejoras obtenidas en el presente Convenio no repercutirán en los precios.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.—Tal como se indica en el artículo 4.º, los nuevos salarios quedan fijados a partir del 1 de enero de 1972, pero no habiéndose determinado todavía la saturación que corresponde a los puestos de trabajo calificándose en la actualidad, se acepta la racionalización que se pueda establecer a fin de obtener el rendimiento mínimo, siguiendo las normas de «Ingenieros Consultores, S. A.».

Segunda.—Cuantas dudas y reclamaciones se puedan producir durante la vigencia del Convenio en materias relacionadas con el mismo, serán conocidas directa e inicialmente por los Jurados de Empresa como tramite previo y obligatorio a la intervención de la Comisión Mixta de Convenio citada en la sección quinta.

Tercera.—En todo cuanto no esté previsto en el presente Convenio, regirá como supletoria la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias Químicas.

ANEXO I

Grupo	Sueldo base diario (A)	Sueldo base mensual	Plus de actividad (B)		Total mensual
			Diario	Mensual	
1	162	4.860	124	3.720	8.580
2	162	4.860	138	4.140	9.000
3	162	4.860	148	4.440	9.300
4	162	4.860	158	4.740	9.600
5	162	4.860	169	5.070	9.930
6	162	4.860	184	5.520	10.380
7	162	4.860	201	6.030	10.890
8	162	4.860	221	6.630	11.490
9	168	5.040	231	6.930	11.970
10	168	5.040	253	7.590	12.630
11	168	5.040	279	8.370	13.410
12	184	5.520	286	8.580	14.100
13	184	5.520	320	9.000	15.120

ANEXO II

Grupo	75 % salario de cotización	Complemento Empresa 4 primeros días	Total día	Total diario a partir del quinto día
1	121,50	33,50	155	233
2	121,50	33,50	155	233
3	121,50	33,50	155	233
4	121,50	38,50	180	240
5	121,50	44,50	166	250
6	121,50	51,50	173	260
7	121,50	60,50	182	273
8	121,50	70,50	192	288
9	126,00	74,00	200	300
10	126,00	84,00	210	315
11	126,00	98,00	224	336
12	138,00	97,00	235	353
13	138,00	114,00	252	378

ANEXO III

Grupo	Salario hora normal (tipo)	Salario hora 140 %
1	41,70	58,40
2	43,70	61,20
3	45,20	63,30
4	46,60	65,30
5	48,20	67,50
6	50,40	70,60
7	52,90	74,10
8	55,90	78,30
9	58,10	81,40
10	61,40	86,00
11	65,10	91,20
12	68,50	95,90
13	73,50	102,90

ANEXO IV

PÉRDIDA DEL PLUS DE ACTIVIDAD

- Derrames y pérdidas ... Hasta 40 %
- Malgaste de primeras materias, energía, combustible agua o materiales ... Hasta 40 %
- Maltrato de maquinas, útiles o pérdidas de éstos ... Hasta 40 %
- No avisar de los defectos del material o anomalías observadas en la maquinaria, materiales o producción a su cargo ... Hasta 40 %
- Ocultación de errores propios que puedan causar perjuicios en la producción, maquinaria o útiles de trabajo ... Hasta 100 %
- Abandonar por breve tiempo el servicio, ausentarse de la sección o lugar de trabajo sin autorización ... Hasta 20 %
- Formar tertulia o corrillos, distraer a los compañeros ... Hasta 20 %

8. Leer o jugar durante las horas de trabajo ...	Hasta 40 %
9. Falta de puntualidad en el trabajo (además de la deducción del importe del tiempo no trabajado). Transcurrida una hora de demora no justificada se podrá no autorizar la entrada ...	Hasta 20 %
10. No fichar personalmente a la entrada o salida del trabajo o fichar por otro compañero ...	Hasta 100 %
11. La falta de asistencia al trabajo no justificada ...	Hasta 50 %
12. No haber enviado aviso previo por lo menos cuatro horas antes de su hora de entrada, en caso de falta al trabajo por motivo justificado ...	Hasta 20 %
13. La imprudencia en actos de servicio, incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo ...	Hasta 40 %
14. No comportarse con los compañeros con la corrección que requieren el respeto mutuo y la buena convivencia (las faltas de aseo, etcétera) ...	Hasta 20 %
15. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que ésta no sea grave y expresa ...	Hasta 40 %
16. No prestar la atención debida al trabajo encomendado ...	Hasta 50 %
17. La demora en la ejecución de cualquier trabajo, especialmente cuando ello sea debido a pérdida deliberada de tiempo de trabajo ...	Hasta 40 %
18. Lavarse y cambiarse de ropa antes de la hora de salida, cuando no esté autorizado expresamente por la Empresa ...	Hasta 20 %

ANEXO V

Calificación y valoración de los puestos de trabajo

CAPITULO PRIMERO

1. Calificación de los puestos de trabajo.

La Oficina Internacional de Trabajo la define como «el procedimiento que trata de precisar y de comparar lo que el desempeño, en condiciones normales, de determinadas funciones exige de los trabajadores normales, sin tomar en consideración la capacidad individual de los mismos ni su rendimiento».

Para llevar a la práctica la calificación de puestos de trabajo se procederá como sigue:

2. Sistema de calificación.

Se ha adoptado el sistema de clasificación por factores puntuables, en que se califican once factores, agrupados en:

- Factores de capacidad: Formación, experiencia e iniciativa.
- Factores de esfuerzo: Esfuerzo físico, esfuerzo mental y atención visual.
- Factores de responsabilidad: Sobre los medios de trabajo, sobre los materiales o productos, por la seguridad de los demás y por el trabajo de los demás.
- Factores de condiciones de trabajo: Ambiente físico y riesgos inevitables.

3. Objeto de calificación.

Determinar de forma totalmente objetiva la calificación correspondiente a cada puesto de trabajo de la Empresa, procediendo luego a la jerarquización de los mismos, considerando la importancia relativa de cada uno de los restantes.

Se consigue así no sólo determinar el valor absoluto del puesto en cuestión, sino también su posición con respecto al resto, posibilitando una más justa retribución.

En cualquier caso de variación sustancial de las exigencias de un puesto de trabajo, se está en posesión de las normas adecuadas para proceder al reajuste de su valoración, calificándole de nuevo, situando al puesto revisado en el nivel que le corresponde.

Desde un punto de vista más amplio, la Empresa tiene la posibilidad de utilizar las calificaciones de puestos de trabajo para determinar las cualidades o condiciones que debe poseer el que lo ejecuta (reclutamiento y selección) y los conocimientos necesarios (formación y adiestramiento).

4. Normalización de los puestos de trabajo.

Los diferentes valores obtenidos en la calificación de los puestos de trabajo se agrupan en niveles normalizados, con escalonamiento del 10 por 100, aproximadamente.

Este valor del escalonamiento resulta especialmente estudiado como el más conveniente, en razón a que los límites de los intervalos pasen por zonas en donde existen puestos de trabajo diferenciados lo más claramente posible.

Calificación y valoración de los puestos de trabajo

CAPITULO II

Escalón de calificación.—Mediante la aplicación del anterior sistema se han constituido varios grupos de calificación, cuyo número y valores se consignarán en otro anexo incorporado al presente Convenio.

Integración de puestos de trabajo en cada uno de los escalones de calificación.—Cada uno de los escalones constituidos queda integrado por los puestos de trabajo que en cada grado se consignan y cuyo detalle se especificará en añadido a este Convenio.

Son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada puesto de trabajo, pues todo trabajador de la Empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen los superiores, dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se incluye la limpieza de los elementos de trabajo que utilice.

Garantía personal.—En el supuesto de que uno o varios trabajadores quedaran incluidos en un escalón de calificación inferior al ostentado, por asimilación, antes de la entrada en vigor de la valoración, se le respetará dicho nivel económico, que servirá de base para futuras mejoras. Por otra parte, la Empresa se reserva expresamente el derecho de trasladar y adaptar al personal en cuestión a otro puesto de trabajo acorde con el escalón de calificación correspondiente a su nivel económico.

Puestos de trabajo de nueva creación.—Los puestos de trabajo que en un futuro puedan crearse serán valorados y calificados de acuerdo con el sistema indicado en el artículo 29 para posteriormente ser incorporados, según su puntuación, a uno de los escalones de calificación.

Reclamación sobre valoración.—En el caso de reclamación sobre valoración de un puesto de trabajo, se procederá como sigue:

El productor o productores que se crean lesionados por estimar que su puesto de trabajo sea susceptible de mayor valoración, formulará su reclamación por escrito y razonada dentro del término de un mes de conocida la valoración de su puesto ante la Dirección del Centro de trabajo, quien estimará o rechazará en el término de un mes, previos los asesoramientos que estime procedentes.

En el caso de que la reclamación fuese rechazada, el productor o productores afectados podrán recurrir ante la Comisión Mixta del Convenio en el término de quince días de rechazada su petición por la Dirección del Centro de trabajo.

La Comisión Mixta, a la vista de los antecedentes del caso, resolverá lo que estime procedente, dando traslado de su resolución al interesado.

La aplicación del fallo en cualquiera de sus instancias, en caso de ser favorable al reclamante, producirá efectos económicos retroactivos a contar del momento en que el interesado efectuó su reclamación.

Trabajo múltiple, continuada y permanente.—En el caso de trabajo múltiple, continuado y permanente, susceptible de inclusión en distintos grados de clasificación, el productor que los efectúe será retribuido con las percepciones correspondientes al grado más alto durante el tiempo que dure tal situación, dentro de las normas que señala la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

ORDEN de 24 de octubre de 1972 por la que se levanta la suspensión del derecho de petición de permisos de investigación y concesiones directas de explotación para toda clase de substancias minerales, exceptuados radiactivos, carbón e hidrocarburos, en el perímetro denominado «Subsectores VIII y IX, Area 1» (Salamanca).

Hmo. Sr.: Vistas las circunstancias que concurren en la zona denominada «Subsectores VIII y IX, Area 1», comprendida en la provincia de Salamanca, en cuyos límites quedó suspenso el derecho de petición de permisos de investigación y concesiones directas de explotación para toda clase de sustancias minerales, exceptuados los radiactivos, carbón e hidrocarburos, resulta aconsejable en la actualidad adecuar la situación de esta área, de conformidad con lo preceptuado por el artículo 50 de la Ley de Minas y el 151 del Reglamento General para el régimen de la Minería, en su texto del Decreto 1009/68, de 2 de mayo.

En su virtud este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de Minas, acuerda:

1.º Levantar la suspensión del derecho de petición de permisos de investigación y concesiones directas de explotación para to-