

Don Francisco Ros Giner, Catedrático numerario de «Matemáticas» y Director del Instituto masculino de Lorca (Murcia).

Don Alberto Sánchez Sánchez, Catedrático numerario de «Lengua y Literatura española» del Instituto «Cervantes» de Madrid.

Don Angel Santos Ruiz, Catedrático de «Bioquímica» de la Facultad de Farmacia de la Universidad Complutense de Madrid.

Don Esteban Torrijos Hortelano, Director del Colegio Nacional «Mila y Fontanals» de Barcelona.

Don Angel Vian Ortuño, Catedrático de «Química Industrial, Economía y Proyectos» de la Facultad de Ciencias de la Universidad Complutense de Madrid.

Segundo.—Como se declaró en el número 5.º de la Orden de 13 de noviembre de 1973 («Boletín Oficial del Estado» del 22), continúan vigentes las propuestas comprendidas en la Orden de 11 de noviembre de 1972 («Boletín Oficial del Estado» del 14), y podrá comparecerse en el expediente respectivo en el plazo que señala la presente Orden, salvo en relación con los que ya obtuvieron la distinción o hayan cumplido la edad de setenta años.

Tercero.—Dentro del plazo de treinta días, a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la presente Resolución, cuantos así lo deseen podrán alegar lo que tengan por conveniente en orden a la procedencia o improcedencia de las concesiones a que se refieren los dos números anteriores, mediante escrito, en el que habrán de consignar nombre, apellidos y domicilio del que lo formula y, en su caso, además, de la persona que le represente; hechos y consideraciones que se aleguen, lugar, fecha y firma. Estos escritos se dirigirán a la «Cancillería de las Ordenes», en el Ministerio de Educación y Ciencia.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 7 de mayo de 1974.—P. D., el Subsecretario, Federico Mayor Zaragoza.

Ilmo. Sr. Subsecretario de Educación y Ciencia.

MINISTERIO DE TRABAJO

9431

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Bayer Hispania Industrial, S. A.», y sus trabajadores.

Ilmo. 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, con escrito de fecha 4 de abril del año en curso, remitió a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Bayer Hispania Industrial, S. A.», que fué suscrito previas las oportunas negociaciones el día 7 de febrero de 1974, por la Comisión Deliberadora designada al efecto, acompañando al mismo resumen estadístico comparativo de las variaciones salariales establecidas en el Convenio, certificación de la Empresa, referida al incremento porcentual de salarios que implica el Convenio propuesto, e informe en el que se examina y razona la cláusula de no repercusión en precios, inserta en el Convenio, con lo que se da cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 2.º del artículo doce del Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, sobre medidas conjuntivas de política económica;

Resultando que de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3.º del artículo doce del Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, el Convenio, previo informe de la Subcomisión de Salarios, fué elevado al Consejo de Ministros, el que en su reunión del día 19 de abril del año en curso, dió su conformidad al mismo;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución, sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, de desarrollo de aquella Ley;

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo, a los preceptos que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la citada Ley reguladora de esta materia y en la Orden que la desarrolla, y no observándose en él violación de ninguna norma de derecho necesario, y dado que asimismo se observa, en relación con los incrementos salariales, la limitación establecida en el artículo doce del Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, que figura en su texto, que su puesta en práctica no implica alza de precios, y que obtuvo la conformidad del Consejo de Ministros en su reunión del día 19 de abril de 1974, procede su homologación;

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Bayer Hispania Industrial, Sociedad Anónima», y su personal, suscrito el día 7 de febrero de 1974.

Segundo.—Inscribir el referido Convenio en el Registro de esta Dirección General.

Tercero.—Comunicar esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que hará saber, de acuerdo con el artículo 14,2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, que por tratarse de Resolución aprobatoria, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa.

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

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 24 de abril de 1974.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. 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

SECCION 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 su futuro se pueda dictar, sea cual fuere el ámbito de su aplicación.

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

SECCION SEGUNDA: VIGENCIA, DURACION, PRORROGA, RESOLUCION Y REVISION

Art. 4.º *Vigencia.*—Las normas derivadas de este Convenio entrarán en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos económicos a partir del 1 de enero de 1974.

Art. 5.º *Duración.*—La duración del presente Convenio será de dos años, es decir, 1974 y 1975, 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.

Como quiera 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 1973, 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.º *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.º 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.

Art. 8.º 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 Decisión Arbitral Obligatoria, sin perjuicio de que la fecha de la nueva entrada en vigor pueda retrotraerse a la caducidad o revisión de la anterior.

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

SECCION TERCERA: COMPENSACION, ABSORBIBILIDAD, GARANTIA «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 pluses, 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.

SECCION CUARTA: VINCULACION 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.

SECCION QUINTA: COMISION 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 contenciosa o administrativa.

SECCION SEXTA: CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Art. 26. Los conflictos colectivos de trabajo se sustanciarán por las normas establecidas en el Decreto 1378/1970, de 22 de mayo, y disposiciones concordantes y complementarias.

CAPITULO II

SECCION PRIMERA: ORGANIZACION DEL TRABAJO

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

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

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

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

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

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

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

2.º 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, siguiendo las técnicas de «Ingenieros Consultores, S. A.», 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.

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 detallen 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 las sanciones reglamentarias.

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 prestan 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 origen 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 se 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 deba 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 relojes 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, además de las sanciones reglamentarias.

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. Asistencia a subnormales.
7. Antigüedad.
8. Plus trabajo nocturno.
9. Plus dominical.
10. Horas extraordinarias.
11. 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 calculará 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. El personal sujeto a régimen de trabajo a turno continuado percibirá la cantidad de 200 pesetas por domingo trabajado.

Los trabajadores a régimen de turno fraccionado que deban trabajar en domingo o en su día festivo semanal sin posibilidad de compensarles la fiesta, percibirán las horas trabajadas al 200 por 100 de la base normal.

Art. 41. *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 incluya 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. 42. *Normas de prorrateo.*—El productor que ingresara o cesase en la Empresa percibirá el importe de las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Art. 43. *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 trienio de antigüedad en la Empresa se disfrutará un día más de vacaciones, hasta un máximo de treinta días.

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

Art. 44. *Horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias para los distintos niveles queda detallado en el anexo III de este Convenio. Será obligatoria 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 inminente 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. 45. *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 1968.

Art. 46. *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 1968, 2945/1968, de 24 de noviembre, y demás disposiciones vigentes.

Art. 47. *Asistencia a subnormales.*—Igualmente se atenderá el pago de las asignaciones correspondientes, de conformidad con la Orden de 29 de noviembre de 1973, para el desarrollo del Decreto 2360/1973, de 17 de agosto.

Art. 48. *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. 49. *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 de un año, normalmente considerado con derecho, le será abonado el premio proporcionalmente al tiempo desde su alta en la Empresa.

Art. 50. *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. 51. *Plus de trabajos tóxicos, 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. 52. *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, etc.), y también las variables (plus nocturno, horas extraordinarias, etcétera) 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. 53. *Jornada.*—Será de cuarenta y cuatro horas semanales, con las excepciones autorizadas y/o establecidas en el calendario oficial.

Art. 54. *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. 55. *Recuperación de fiestas.*—Las fiestas recuperables serán consideradas a todos los efectos como abonables sin recuperación.

CAPITULO V

Reglamento de Régimen Interior

Art. 56. *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 ajustar el texto del Reglamento de Régimen Interior, actualmente sometido a la consideración de los Jurados, para que comprenda también las mejoras contenidas en este Convenio, automáticamente, a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo.

CAPITULO VI

Disposiciones varias

Art. 57. *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. 58. *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 del desempeño de los mismos, siempre de acuerdo con lo establecido por las disposiciones y normas legales vigentes.

Art. 59. 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.

Indemnizaciones en caso de baja por accidente.—La Empresa garantizará el 100 por 100 de la tabla salarial (conceptos A + B), para el caso de accidente no culpable, condicionando dicha garantía al informe favorable del Comité de Seguridad e Higiene.

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 1974.

Segunda.—Cuántas 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 trámite 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 actividad (B)		Total mensual
			Diario	Mensual	
M (1)	195,--	5.850,--	176,--	5.280,--	11.130,--
L (2)	195,--	5.850,--	194,--	5.820,--	11.670,--
K (3)	195,--	5.850,--	207,--	6.210,--	12.060,--
J (4)	195,--	5.850,--	220,--	6.600,--	12.450,--
I (5)	195,--	5.850,--	234,--	7.020,--	12.870,--
H (6)	195,--	5.850,--	254,--	7.820,--	13.470,--
G (7)	195,--	5.850,--	275,--	8.250,--	14.100,--
F (8)	195,--	5.850,--	301,--	9.030,--	14.880,--
E (9)	200,--	6.000,--	317,--	9.510,--	15.510,--
D (10)	200,--	6.000,--	346,--	10.380,--	16.380,--
C (11)	200,--	6.000,--	380,--	11.400,--	17.400,--
B (12)	210,--	6.570,--	390,--	11.700,--	18.270,--
A (13)	210,--	6.570,--	434,--	13.020,--	19.590,--

ANEXO II

Grupo	75 % salario Cotización	Complemento Empresa cuatro primeros días	Total día	Total diario a partir quinto día
M (1)	—	—	186,--	279,--
L (2)	—	—	195,--	292,--
K (3)	—	—	201,--	302,--
J (4)	—	—	208,--	312,--
I (5)	—	—	215,--	322,--
H (6)	—	—	225,--	337,--
G (7)	—	—	235,--	353,--
F (8)	—	—	248,--	372,--
E (9)	—	—	259,--	388,--
D (10)	—	—	273,--	410,--
C (11)	—	—	290,--	435,--
B (12)	—	—	305,--	457,--
A (13)	—	—	327,--	490,--

Nota.—Si por aumento en la cotización o cualquier otro motivo, las prestaciones de la Seguridad Social llegasen a superar estas garantías, sería respetado el mayor beneficio diferencial a favor del productor.

ANEXO III

Grupo	Salario hora normal (tipo)	Salario hora 140 %
M (1)	56,--	75,--
L (2)	58,--	80,--
K (3)	61,--	85,--
J (4)	—	—
I (5)	65,--	90,--
H (6)	68,--	95,--
G (7)	71,--	100,--
F (8)	75,--	105,--
E (9)	78,--	110,--
D (10)	82,--	115,--
C (11)	87,--	120,--
B (12)	92,--	130,--
A (13)	99,--	140,--

ANEXO IV

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 corresponda.

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.

CAPITULO SEGUNDO

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 consiguan 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, continuado 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.

Anexo que se cita

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO

M - 1	Limpieza laboratorio. Mujer limpieza.
I - 5	Operario Resinas II. Peón ayudante.
II - 6	Operario almacén II.
G - 7	Ayudante de fabricación. Operador parque tanques II. Oficial laboratorio III. Operador compresores. Ayudante Mecánico. Ayudante Tubero. Ayudante baja tensión. Operario almacén I. Operador aguas. Portero diurno. Portero nocturno. Guarda-Jardinero. Operario resinas I. Operario antioxidantes I.
F - 8	Operador fabricación III. Oficial laboratorio II. Operador parque tanques I. Oficial Mecánico II. Operador servicio energías II. Vigilante nocturno-Conductor.
E - 9	Pintor Industrial. Operario mantenimiento material incendios. Conductor-Ordenanza. Carretilero-Almacenero. Ayudante Jefe turno antioxidantes.
D - 10	Capataz parque tanques. Electricista de baja. Tubero instrumentación. Oficial Mecánico I. Ayudante Jefe turno resinas. Oficial laboratorio I.

C - 11	Ayudante Jefe turno TDI. Ayudante Jefe Turno TDA. Oficial Soldador (homologado). Tornero Ajustador. Oficial Mecánico Montador. Electricista baja y teléfonos. Oficial Tubero. Instrumentalista taller.
B - 12	Jefe turno calderas. Jefe turno compresoras. Jefe equipo Electricista (alta y baja). Electricista baja y alta.
A - 13	Jefe turno TDI-MDI. Jefe turno TDA-MDA. Instrumentalista de planta I. Jefe turno resinas-antioxidantes. Jefe equipo mantenimiento.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

9432 *ORDEN de 8 de abril de 1974 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 7.818, promovido por «The Seven-Up Company» contra resolución de este Ministerio de 20 de septiembre de 1967.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 7.819, interpuesto ante el Tribunal Supremo por The Seven-Up Company contra resolución de este Ministerio de 20 de septiembre de 1967, se ha dictado con fecha 19 de noviembre de 1973 sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso interpuesto por «The Seven-Up Company» contra la resolución del Ministerio de Industria de veinte de septiembre de mil novecientos sesenta y siete otorgando el registro de marca número trescientos noventa y un mil setecientos cincuenta y ocho, debemos confirmar y confirmamos la validez en derecho de tal acto y absolvemos a la Administración de la demanda; sin costas.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1958, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 8 de abril de 1974.—P. D., el Subsecretario, Landelino Lavilla.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

9433 *ORDEN de 8 de abril de 1974 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 7.817, promovido por «Internacional Radio Televisión, S. A.» contra resolución de este Ministerio de 8 de octubre de 1966.*

Ilmo. Sr.: Es el recurso contencioso-administrativo número 7.617, interpuesto ante el Tribunal Supremo por «Internacional Radio Televisión, S. A.», contra resolución de este Ministerio de 8 de octubre de 1966, se ha dictado con fecha 19 de noviembre de 1973 sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Internacional Radio Televisión, Sociedad Anónima», contra lo resuelto por el Ministerio de Industria (Registro de la Propiedad Industrial) el ocho de octubre de mil novecientos sesenta y seis, que concedió el registro de la marca número cuatrocientos sesenta y ocho mil novecientos nueve «Intercon», así como la reposición que la confirmó de fecha quince de noviembre de mil novecientos sesenta y siete, debemos declarar y declaramos válidos y subsistentes los expresados acuerdos ministeriales recurridos al ser conformes a derecho, manteniendo por tanto el registro de la citada marca «Intercon» y absolviendo a la Administración Pública de la