

Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

ARTICULO 20

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una Memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

ARTICULO 21

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, «ipso jure», la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 17, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

ARTICULO

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

El Instrumento de Ratificación de España fué depositado ante el Director general de la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra, el día 8 de mayo de 1973.

El presente Convenio entró en vigor para España el día 8 de mayo de 1974.

Lo que se hace público para conocimiento general.

Madrid, 27 de enero de 1975.—El Secretario general Técnico del Ministerio de Asuntos Exteriores, Enrique Thomas de Carranza.

MINISTERIO DE HACIENDA

2458

CORRECCION de erratas del Decreto 3403/1974, de 21 de diciembre, por el que se regula el ejercicio de las funciones de la Inspección Financiera y se establecen modificaciones en la organización del Ministerio de Hacienda.

Padecido error en la inserción del mencionado Decreto, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 306, de fecha 23 de diciembre de 1974, páginas 26050 y 26051, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En el preámbulo, párrafo primero, donde dice: «... que requiere mayor importancia en épocas, debe decir: «... que adquiere mayor importancia en épocas,

MINISTERIO DE TRABAJO

2459

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para las Industrias de Fósforos y Cerillas.

Ilustrísimo señor:

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

Resultando que con fecha 15 de enero del año en curso tuvo entrada en esta Dirección General escrito de la Secretaría General de la Organización Sindical con el que remite

para su homologación el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Industrias de Fósforos y Cerillas y sus trabajadores, que fué suscrito, previas las negociaciones correspondientes, el día 12 de diciembre de 1974 por la Comisión Deliberadora designada al efecto, acompañándose al referido escrito acta de otorgamiento suscrita unánimemente por los Vocales de la Comisión Deliberadora, resumen estadístico comparativo de las variaciones salariales establecidas en el Convenio e informe favorable a su homologación del señor Presidente del Sindicato Nacional de Industrias Químicas.

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente, de acuerdo con lo establecido en los artículos 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974.

Considerando que ajustándose el presente Convenio a los preceptos contenidos en la Ley y Orden antes citados y no observándose en él violación alguna a norma de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Industrias de Fósforos y Cerillas y sus trabajadores, suscrito el día 12 de diciembre de 1974.

Segundo.—Ordenar su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Que se comuniquen esta Resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que con arreglo a lo establecido en el artículo 14-2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe contra ella recurso alguno en la vía administrativa.

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 16 de enero de 1975.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

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.º *Ambito territorial.*—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todas las provincias españolas, excepto en Africa occidental.

2.º *Ambito funcional.*—Quedan sometidas a las estipulaciones de este Convenio todas las Empresas dedicadas a la fabricación de cerillas y fósforos encuadradas o que puedan encuadrarse en el Subgrupo de Cerillas y Fósforos del Grupo de Explosivos del Sindicato Nacional de Industrias Químicas.

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

VIGENCIA

4.º Las normas comprendidas en el presente Convenio entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1975.

DURACION

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

Para la determinación de los salarios y haberes que regirán a partir de 1 de enero de 1976 se tendrá en cuenta el tanto por ciento de variación del índice de coste de la vida, calculado por comparación de los valores de los índices publicados por el Instituto Nacional de Estadística, para el conjunto nacional, relativos a septiembre de 1975 respecto a septiembre de 1974. Este tanto por ciento, incrementado en cuatro puntos, que denominaremos I, se tendrá en cuenta según se indica en los artículos 27 y 35 al 38 del presente Convenio.

REVISION

6.º 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.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.

8.º 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.º 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 cuantas 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 sólo son situaciones económicas las que se garantizan en este artículo.

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

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, Telefonista, Jardineros, controles de calidad, etc.

Grupo III.—Suplentes de primer

Los operarios que constituyen la mano de obra liberada de las secciones del grupo I por mejora de equipos, aumento de su productividad o producción restringida y que por su actividad alcanzan rendimientos similares a los del taller de procedencia, así como los Mecánicos que efectúan el entretenimiento directo de las máquinas de fabricación, entre tanto se estudia y realiza su inclusión en el grupo I.

Grupo IV.—Suplentes 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, 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 (excluida siempre la protección a la familia) por cada año de servicios, 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 el supuesto de existencia 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 de la protección a la familia y de los incentivos, los que disfrutaren de ellos).

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, y el incentivo correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

b) Pedir la baja, con una indemnización igual a un mes de sus devengos (sin la protección a la familia) 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 contrato.

21. 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. Al objeto de lograr una adecuada capacitación profesional, se establecerá una rotación de personal entre los grupos I y III.

22. Al trasladarse un operario de puesto de trabajo conservará la categoría y salario mínimo que tenía en el anterior, siempre que sean superiores a los correspondientes al nuevo, pero percibirá el incentivo señalado para éste. Al trabajador al que 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 200 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 de 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 las mismas.

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

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

a) Cinco años para pasar de Peón a Ayudante de Especialista, de Calgador de segunda a Calgador 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 de Especialista a Especialista, de Oficiales terceros de oficio y 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 durante el primer año de vigencia, por el rendimiento normal que efectúen por mes u hora de trabajo, serán las que figuran en el cuadro anexo a este Convenio.

Para el segundo año de vigencia del Convenio, la tabla salarial anexa se incrementará en un porcentaje igual a I, siendo I el valor definido en el artículo quinto.

Estas remuneraciones constituirán los salarios base de cada categoría profesional.

28. Se suprime la modalidad de trabajo a destajo.

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

30. Los aumentos periódicos por años de servicio consistirán en dos trienios del 5 por 100 y cinco quinquenios del 10 por 100, calculados sobre los salarios base 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 a cada caso.

31. Las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad, de treinta días cada una, se calcularán a base del salario y sueldo base 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.

33. El productor que ingresase o cesase en la Empresa durante el transcurso del año percibirá el importe de las gratificaciones extraordinarias, tanto de 18 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.

35. El personal obrero percibirá un complemento por rendimiento, 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 complemento por rendimiento variable en función de la producción de fósforos.*

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

7,94 pesetas por cada millar de cajitas de 40 luces de fósforos de papel.

8,76 pesetas por cada millar de cajitas de 40 luces de fósforos de madera.

4,72 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, sino que, con 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 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 complemento por rendimiento fijo.*

Todo el personal de los grupos II y V y VI percibirán por hora de trabajo efectivo los complementos señalados en el anexo 2 de este Convenio.

En el segundo año de vigencia los coeficientes del apartado a), así como la tabla citada en el apartado b), serán incrementados con el valor I definido en el artículo quinto.

36. El personal técnico y administrativo de fábricas y centrales percibirá mensualmente, como complemento por rendimiento, las cantidades figuradas en el anexo número 3 de este Convenio.

El segundo año de vigencia las cifras de la tabla anterior serán incrementadas con el el valor I, definido en el artículo quinto.

37. Se establece complemento por asiduidad de las siguientes cuantías:

a) Personal técnico y administrativo: 2.000 pesetas al mes.

b) Personal obrero: 10,56 pesetas por hora trabajada.

En el segundo año de vigencia estas cantidades serán incrementadas con el valor I, definido en el artículo quinto.

38. Una vez aplicados a todo el personal, técnico y administrativo los complementos de rendimiento y asiduidad, definidos en los artículos 36 y 37, se les reestructurarán sus recibos de haberes de tal forma que sus devengos íntegros en 1975 resulten los de 1974, tomando como base los del primer semes-

tre de dicho año, incrementados en un 17 por 100, más 24.000 pesetas.

En el segundo año de vigencia los devengos íntegros de 1975 se incrementarán con el valor I, definido en el artículo quinto.

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

39. En el caso de falta de aptitud y atención, interés, espíritu de equipo, puntualidad o cualquiera otra circunstancia análoga determinante de un rendimiento inferior al debido de un evidente perjuicio en la calidad de la producción, las Empresas estarán facultadas para reducir e incluso suprimir los complementos por rendimiento y asiduidad 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 de estos complementos pasarán a engrosar el fondo a que hace referencia el artículo 45 del Convenio.

40. La fórmula para establecer el fondo del artículo 35 a) que aplique cada Empresa será uniforme para sus distintos centros de trabajo.

41. Habiéndose mejorado notablemente las instalaciones de las diversas Empresas respecto a las existentes cuando se creó el plus de trabajos molestos, queda suprimido dicho plus.

42. 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 base incrementado con los aumentos periódicos por años de servicio.

Con carácter excepcional se autoriza a establecer otra modalidad de reparto en la participación de 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.

43. En el supuesto de que durante la vigencia del presente 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 0,50 pesetas por millar de cajitas producidas, y con el cual se atenderá a casos especiales, que se recogerán en un Reglamento confeccionado de acuerdo con los Jurados de Empresa o Enlaces sindicales de los distintos centros de trabajo. Este beneficio se hace extensivo al personal de las oficinas centrales.

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

JORNADA, FIESTAS Y VACACIONES

47. El número de horas normales de trabajo a la semana para el personal comprendido en este Convenio será de cuarenta y cinco horas. Dichas horas se distribuirán a lo largo de la semana de manera que la jornada laboral del sábado finalice a las catorce horas.

Se exceptúan de este régimen los siguientes supuestos:

a) El personal que trabaja en turno de noche impuesto por circunstancias excepcionales, acumulación de trabajo o necesidades técnicas, que aunque sea turno único o la Empresa sólo trabaje a dos turnos, será de siete horas diarias y cuarenta y dos semanales.

b) Cuando lo exijan las necesidades de la producción, podrán las Empresas implantar el sistema de turnos continuados de ocho horas, informando al Jurado de Empresa o a la Junta de Enlaces sindicales como trámite previo a la solicitud de autorización que otorgará la Delegación Provincial de Trabajo, oída la Organización Sindical. Los trabajadores afectados serán remunerados a prorrata por el exceso de las tres horas semanales.

c) Los Porteros y los que presten servicios análogos de vigilancia, siempre y cuando tengan casa-habitación en el domicilio encomendado a su guarda, así como Guardas, Vigilantes y Serenos que tengan asignado el cuidado de una zona limitada, con casa-habitación dentro de ella, siempre que no se les exija una vigilancia constante.

d) En cuanto a los Porteros, Guardas y Vigilantes no comprendidos en el apartado que antecede que tengan encomendadas solamente las funciones propias de su categoría profesional, podrán trabajar hasta un máximo de setenta y dos horas a la semana los hombres, y sesenta las mujeres, con abono a prorrata de su jornal diario de las que excedan de cuarenta y cinco.

e) Respecto de los operarios cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, se estará a lo prevenido en el artículo 10 de la vigente Ley sobre Jornada Máxima Legal.

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 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 adoptar 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 período de vacaciones para todo el personal técnico, administrativo y obrero se establece en un mes.

Todo aquel que con carácter general venga percibiendo complementos por rendimiento y asiduidad tendrá derecho por estos conceptos al promedio mensual de lo cobrado en los once meses de trabajo que median de 1 de julio a 30 de junio, excluyendo las horas extraordinarias.

PRÉMIOS

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 graciable.

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

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

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

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

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

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

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

g) 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 viajes.

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.

GARANTIAS A LOS CARGOS SINDICALES Y PUBLICOS DE CARACTER 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.

Durante sus ausencias, los empleados y trabajadores a que se refiere el presente artículo, percibirán íntegramente los emolumentos de todo orden que les hubiesen correspondido de haber estado presente 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 CARACTER SOCIAL

57. *Subsidio de matrimonio.*—El personal tanto masculino como femenino que al contraer matrimonio estuviera en activo, percibirá con este motivo un subsidio de 8.000 pesetas.

58. *Subsidio de natalidad.*—Se establece un subsidio de 4.000 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 20.000 pesetas para el caso de fallecimiento del trabajador o empleado y de 5.000 pesetas en el caso 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 retribuidos. Este plazo, habida cuenta de las circunstancias que concurran 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 PARITARIA

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

Esta Comisión quedará domiciliada en el Sindicato Nacional de Industrias Químicas, San Bernardo, 62, Madrid, y estará compuesta por un Presidente, que lo será el del citado Sindicato, o persona en quien delegue, un Secretario, que lo será también el del mismo Sindicato, así como ocho Vocales, cuatro en representación de la Unión de Empresarios y cuatro de la Unión de Trabajadores, designados por la Comisión deliberante del Convenio 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 Paritaria, bastará la concurrencia paritaria de seis vocales, con asistencia del Presidente y Secretario de la misma.

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.

ANEXO NUMERO 1

Tabla salarial (Art. 27)

Categorías	Salario base Pesetas
	Mensual
<i>Técnicos</i>	
Ingeniero	21.100
Ingeniero licenciado	18.700
Perito Industrial	16.500
<i>Técnicos auxiliares</i>	
Delineante proyectista Jefe	15.000
Delineante proyectista de 1.ª	14.200
Delineante proyectista de 2.ª	13.500
Delineante de 1.ª	12.800
Delineante de 2.ª	12.100
Calcedor de 1.ª	11.500
Calcedor de 2.ª	11.000
<i>Administrativos</i>	
Jefe de Sección o de primera	16.100
Jefe de Negociado o de segunda	14.600
Oficial de 1.ª	13.300
Oficial de 2.ª	12.300
Auxiliar	11.300
Aspirante de 16 a 18 años	6.300
Aspirante de 14 a 16 años	4.300
<i>Personal subalterno</i>	
Conserje	10.800
Ordenanza	10.200
Guarda Jurado	9.945
Vigilante	9.945
Botones de 16 a 18 años	5.200
Botones de 14 a 16 años	3.400
<i>Servicios auxiliar</i>	
Oficial de reprografía	11.700
Auxiliar de reprografía	10.800
Aspirante de 16 a 18 años	6.300
Aspirante de 14 a 16 años	4.300
<i>Personal de fabricación</i>	
	Por horas
Encargado general	71,—
Contramaestre	64,60
Encargado	53,50
Subencargado	49,40
Especialista	44,20
Ayudante de Especialista	42,50
Peón	40,70
Pinche de 16 a 18 años	24,34
Pinche de 14 a 16 años	15,48
<i>Personal de entretenimiento y construcción de máquinas</i>	
Jefe de Taller	72,50
Maestro de Taller de 1.ª	68,10
Maestro de Taller de 2.ª	64,40
Oficial de 1.ª	53,50
Oficial de 2.ª	49,40
Oficial de 3.ª	44,20
Aprendiz de cuarto año	26,71
Aprendiz de tercer año	24,34
Aprendiz de segundo año	15,48
Aprendiz de primer año	13,48

ANEXO NUMERO 2

Complementos por rendimiento, de cuantía fija para personal obrero (artículo 35 b)

Categorías	Salario base
	Pesetas
	Por horas
Grupo II	
Controles	20,10
Calderas	18,90
Resto	15,—
Grupo V	
Jefe de Taller	25,50
Maestro de Taller de 1. ^a	25,20
Maestro de Taller de 2. ^a	24,90
Oficial de 1. ^a	21,30
Oficial de 2. ^a	20,10
Oficial de 3. ^a	18,90
Grupo VI	
Maestro de Taller de 1. ^a	22,90
Maestro de Taller de 2. ^a	22,—
Oficial de 1. ^a	19,70
Oficial de 2. ^a	18,50
Oficial de 3. ^a	17,60

ANEXO NUMERO 3

Complementos por rendimiento, para personal Técnico, Administrativo, Subalterno de oficina y Servicios auxiliares (art. 36)

Categorías	Salario base
	Pesetas
	Mensual
Técnicos	
Ingeniero	7.500
Licenciado	7.000
Perito Industrial	6.000
Técnicos auxiliares	
Delineante proyectista Jefe	6.000
Delineante proyectista de 1. ^a	5.000
Delineante proyectista de 2. ^a	4.750
Delineante de 1. ^a	4.500
Delineante de 2. ^a	4.250
Calcedor de 1. ^a	4.000
Calcedor de 2. ^a	3.750
Administrativos	
Jefe de Sección o de primera	3.500
Jefe de Negociado o de segunda	5.000
Oficial de 1. ^a	4.500
Oficial de 2. ^a	4.000
Auxiliar	3.750
Personal subalterno	
Conserje	3.500
Ordenanza	3.100
Servicios auxiliares	
Oficial de reprografía	3.750
Auxiliar de reprografía	3.250

MINISTERIO DE AGRICULTURA

2460

DECRETO 3735/1974, de 20 de diciembre, sobre fomento de las transformaciones en regadío por la iniciativa privada.

Las circunstancias por las que atraviesa la economía europea, que afectan muy especialmente a la española, hacen preciso incrementar determinadas producciones agrarias para el abastecimiento del mercado nacional, encontrándose entre dichas producciones las de maíz, remolacha, girasol y soja, como más necesarias.

El medio eficaz para conseguir este incremento de producción es, sin duda, llevar a cabo transformaciones de secano en regadío o la mejora de regadíos con instalaciones insuficientes, que permitan la implantación de tales cultivos o el incremento de sus producciones.

La mejora a que se hace referencia llevará aparejada la creación de nuevos puestos de trabajo y la regularización de las cosechas, aspectos también del mayor interés, especialmente en las circunstancias actuales.

Es, pues, necesario aumentar las ayudas que se concedan a aquellos agricultores que estén dispuestos a llevar a cabo las obras e instalaciones necesarias para la implantación o mejora de regadíos, siempre que las tierras afectadas se destinen, en proporciones convenientes, a los cultivos de referencia.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Agricultura y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veinte de diciembre de mil novecientos setenta y cuatro,

DISPONGO

Artículo primero.—Las obras e instalaciones necesarias para la transformación o mejora de regadíos podrán ser subvencionadas por el Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario hasta con un veinte por ciento de sus presupuestos, de acuerdo con lo establecido en el párrafo C) del apartado uno del artículo doscientos ochenta y ocho de la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario, siempre que los interesados se comprometan, durante un plazo de cinco años, a destinar, como mínimo, el cincuenta por ciento de las tierras transformadas o mejoradas a la producción de uno o de varios de los siguientes cultivos: Maíz para obtención de grano, remolacha azucarera, girasol o soja.

Artículo segundo.—Los interesados en obtener los auxilios mencionados en el presente Decreto deberán garantizar en debida forma el cumplimiento de la obligación que se refiere el artículo anterior.

El incumplimiento de la citada obligación será causa de la devolución de la subvención percibida y, en su caso, de la resolución del préstamo que se hubier concedido.

Artículo tercero.—Por el Ministerio de Agricultura se dictarán las normas precisas para el mejor cumplimiento de cuanto antecede.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a veinte de diciembre de mil novecientos setenta y cuatro.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Agricultura,
TOMAS ALLENDE Y GARCIA-BAXTER

2461

RESOLUCION del F.O.R.P.P.A. por la que se establecen las bases de ejecución sobre ordenación del mercado del cerdo ibérico.

Ilustrísimos señores:

El Consejo de Ministros, en su reunión de 24 de enero de 1974, aprobó una moción del F.O.R.P.P.A. sobre actuación en el sector cerdo ibérico, en cuyo punto 6 se encomienda a este Organismo el desarrollo de lo dispuesto en el acuerdo.

En su virtud, previa deliberación del Comité Ejecutivo y Financiero del F.O.R.P.P.A., esta Presidencia ha resuelto:

BASE I

Objetivo de la operación

El objetivo de la operación es hacer llegar al productor de cerdo ibérico cebado a pienso un precio mínimo de 70 pesetas/kilogramo/canal.