

MINISTERIO DE HACIENDA

3084 RESOLUCION de la Dirección General de Seguros sobre delegación de atribuciones en materia de su competencia.

Con objeto de imprimir la máxima celeridad a las actuaciones de este Centro directivo en las funciones que las disposiciones vigentes le atribuyen, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado, texto refundido de 26 de julio de 1957, previa la aprobación del excelentísimo señor Ministro del Departamento, he resuelto:

Primero.—Delegar en los Subdirectores generales de Gestión, de Inspección y de Servicios las atribuciones reconocidas a esta Dirección General por el Real Decreto 2516/1976, de 30 de octubre, en lo referente a la resolución de los expedientes y firma de comunicaciones correspondientes a las materias que son competencia de su respectiva Subdirección General, conforme a lo dispuesto en el Orden ministerial de 25 de noviembre de 1976 que desarrolló el mencionado Decreto, con las excepciones previstas en el apartado sexto de esta Resolución.

Segundo.—Delegar en el Subdirector general de Gestión, como Vocal del Consejo Rector del Fondo Nacional de Garantía de Riesgos de la Circulación, y en el Director de este Organismo, indistintamente, las facultades reconocidas en el Reglamento aprobado por Decreto 2532/1967, de 11 de octubre, en lo que se refiere a la disposición de gastos y ordenación de pagos, así como la firma de talones para la retirada de fondos del Banco de España, con las siguientes limitaciones:

- Hasta 1.000.000 de pesetas, por expediente de siniestro; y
- Hasta 50.000 pesetas, por cualquier otro tipo de obligación que contraiga tal Organismo.

Tercero.—Delegar en el Subdirector general de Inspección, como Vocal de la Junta de Gobierno del Consorcio de Compensación de Seguros, y en el Director de este Organismo, indistintamente, las facultades reconocidas en el Reglamento aprobado por Decreto de 13 de abril de 1956, en lo que se refiere a disposición de gastos y ordenación de pagos, así como la firma de talones para la retirada de fondos del Banco de España, con las siguientes limitaciones:

- Hasta 3.000.000 de pesetas, por expediente de siniestro; y
- Hasta 50.000 pesetas, por cualquier otro tipo de obligación que contraiga dicho Organismo.

Cuarto.—Delegar en el Subdirector general de Servicios, como Vicepresidente primero del Consejo de la Comisaría del Seguro Obligatorio de Viajeros, y en el Director de este Organismo, indistintamente, las facultades reconocidas en el Reglamento aprobado por Decreto 486/1969, de 6 de marzo, en lo que se refiere a la disposición de gastos y ordenación de pagos, así como la firma de talones para la retirada de fondos del Banco de España, con las siguientes limitaciones:

- Hasta 2.000.000 de pesetas, por expediente de siniestro; y
- Hasta 50.000 pesetas, por cualquier otro tipo de obligación que contraiga dicho Organismo.

Quinto.—Delegar en el Subdirector general de Servicios y en el Secretario general de la Caja Central de Seguros, indistintamente, las facultades sobre la disposición de gastos y ordenación de pagos en las materias atribuidas a la citada Caja Central, así como la firma de talones para la disposición de fondos de la cuenta abierta en el Banco de España, con las siguientes limitaciones:

- Hasta 3.000.000 de pesetas, cuando se trate de nóminas de personal; y
- Hasta 50.000 pesetas, por cualquier otro tipo de obligación que contraiga dicho Organismo.

Sexto.—Se exceptúan de la delegación a que se refiere el apartado primero las siguientes facultades:

- Las atribuidas al Director general en virtud de delegación.
- Las propuestas que deban ser sometidas a la decisión del Ministro o de los Subsecretarios del Departamento.
- Las que den lugar con su ejercicio a disposiciones de carácter general.
- Las relativas a la liberación de valores depositados.
- Las comunicaciones que se dirijan a otros Centros de este Ministerio, a otros Ministerios, Autoridades y a Organismos internacionales.

- La imposición de sanciones.
- Las que afecten a la resolución de recursos administrativos.
- Las referentes a cuestiones de personal que no sean de mero trámite.

Séptimo.—No obstante la delegación concedida, el Director general podrá recabar en todo momento el conocimiento y resolución de los asuntos o expedientes que estime conveniente, cualquiera que sea el estado de su tramitación.

Octavo.—El ejercicio de las atribuciones que se delegan se ajustará a lo dispuesto en los artículos 22 y 32 de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado y 93, apartado cuarto, de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Madrid, 31 de enero de 1977.—El Director general, Fernando del Caño Escudero.

MINISTERIO DE TRABAJO

3085 CORRECCION de errores de la Orden de 17 de diciembre de 1976 por la que se distribuye el tipo de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores ferroviarios.

Advertido error en el texto remitido para su inserción de la citada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 1, de fecha 1 de enero de 1977, páginas 4 y 5, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En el cuadro anexo, Aplicaciones 3, donde dice: «3. Servicios Sociales ...», debe decir: «3. Servicios Sociales de Asistencia a Subnormales y de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos Físicos y Psíquicos.».

3086 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito 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

Resultando que la Presidencia del Sindicato Nacional de Industrias Químicas, con escrito de fecha 29 de diciembre de 1976, romitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio Colectivo Sindical Interprovincial, con su texto, informes y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, suscrito por las partes el día 27 de diciembre de 1976, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto;

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, de acuerdo todo ello 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 ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que, ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos, fundamentalmente, en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citada, así como el contenido de lo establecido en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre medidas económicas, y que no se observa en él violación a norma alguna 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 27 de diciembre de 1976.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Comunicar esta Resolución a la Secretaria General de la Organización Sindical, para su notificación a la Comisión

Deliberadora, a la que hará saber que, de acuerdo con el artículo 14.2 de la Ley de 19 de diciembre de 1976, ya citada, por tratarse de acuerdo aprobatorio, no cabe contra el mismo recurso alguno en la vía administrativa.

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

Madrid, 17 de enero de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL, DE AMBITO INTER-PROVINCIAL, ENTRE LAS INDUSTRIAS DE FOSFOROS Y CERILLAS Y SUS TRABAJADORES

AMBITO

1. *Ambito territorial.*—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todas las provincias españolas, excepto en la de Palma de Mallorca.

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

3. *Ambito personal.*—El Convenio afectará a todo el personal empleado en centros de trabajo de Empresas incluidas en el ámbito funcional y situadas dentro del territorial, sin más excepciones que las que resulten de la Ley de Relaciones Laborales.

VIGENCIA

4. Las normas comprendidas en el presente Convenio entrarán en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1977.

DURACION

5. 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 del 1 de enero de 1978, se tendrá en cuenta el tanto por ciento de variación del índice de coste de vida (I. C. V.), calculado por comparación de los valores de los índices publicados por el Instituto Nacional de Estadística, para el conjunto nacional, relativos a septiembre de 1977 respecto a septiembre de 1976. Este tanto por ciento será incrementado del modo siguiente:

Escala de salarios íntegros del año 1977	Porcentaje de incremento
Las primeras 350.000 pesetas	I. C. V. + 4 puntos.
Para el tramo comprendido entre 350.001 pesetas y 700.000 pesetas	I. C. V. + 2 puntos.
Para el tramo que exceda de las 700.000 pesetas	I. C. V.

REVISION

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

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

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

COMPENSACION. ABSORCION. GARANTIA

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

10. Las condiciones pactadas en el presente Convenio son compensables, en su totalidad, con todas 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, mante-

niéndose 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 todo o en algunos 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, 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 primera.

Los operarios que constituyen la mano de obra liberada de las secciones del grupo I por mejora de equipos, aumento de productividad y 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 reúnen las condiciones del grupo III.

Grupo V. Taller mecánico.

Los Mecánicos (excluidos los afinadores y los de entretenimiento de máquinas).

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 servicio, aparte de la que les corresponda por el Seguro de Desempleo, a cuyo fin se iniciará el oportuno expediente.

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

Para el caso en que 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 de la Mutualidad Laboral 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 contrario.

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 le 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 si es normas:

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

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

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

Las plazas de Jefe de Sección o primera y de Negociado o segunda, así como la de Cajero, serán en todo caso libremen-

te 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:

a) Cinco años de servicio ininterrumpido en la Empresa para pasar de Peón a Ayudante de Especialista, de Calador de segunda a Calador 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 de servicio ininterrumpido en la Empresa para pasar de Ayudante de Especialista a Especialista, de Oficiales terceros de oficio a Oficiales segundos y de Auxiliares administrativos a Oficiales de segunda. En relación con los Auxiliares administrativos, no será computado el periodo de aspirantado.

c) Veinte años de servicio ininterrumpido en la categoría para pasar de Oficial de segunda de oficio a Oficial de primera.

d) Con independencia de lo establecido en el párrafo 4.º del artículo anterior, los Oficiales administrativos de segunda que lleven quince años en esta categoría pasarán a Oficiales de primera.

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 un mes u hora de trabajo, serán las que figuran en el cuadro anexo a este Convenio.

En todo caso, para el año 1977 se garantiza a todo productor mayor de dieciocho años un mínimo de aumento respecto al año 1976 de 80.000 pesetas íntegras anuales o la cantidad proporcional según el tiempo que trabaje. Dicha cantidad se regularizará y liquidará semestralmente en los casos que proceda.

Para el segundo año de vigencia del Convenio, la tabla salarial anexa se incrementará en los porcentajes que resulten de la aplicación del artículo 5.º

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 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 en cada caso.

31. Las gratificaciones de 18 de julio y Navidad, de treinta días cada una, se calcularán en función del salario base establecido en este Convenio, más los complementos personales y 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 ingrese 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 las de los artículos 32 y 42, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

34. Las Empresas establecen primas o incentivos para estimular los aumentos de rendimiento 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:

- 3,86 pesetas por cada millar de cajitas de 40 luces de fósforos de papel.
- 4,26 pesetas por cada millar de cajitas de 40 luces de fósforos de madera.
- 2,29 pesetas por cada millar de grupos de 20 fósforos en cartitas.

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 el objeto de estimular a los operarios en el trabajo con los nuevos equipos, se hará de forma que participen en una mitad del incremento de productividad que tales equipos entrañan, calculándose el coeficiente corrector de acuerdo con la siguiente fórmula:

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

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 fijo por rendimiento.

Todo el personal de los grupos II, V y VI percibirá en 1977 por hora de trabajo efectivo el 40 por 100 de lo percibido en 1976.

A todo el personal comprendido en los apartados a) y b) se le pasará a salario base y/o a complemento personal la diferencia entre lo percibido por complemento por rendimiento en 1976, incrementado en el 25 por 100, y el complemento por rendimiento fijado en este artículo para 1977.

En el segundo año de vigencia, los coeficientes del apartado a), así como las percepciones del apartado b), serán incrementados en I.C.V. + 4 puntos, siendo I.C.V. el índice de coste de vida definido en el artículo 5.º

36. El personal técnico y administrativo de fábricas y centrales percibirá mensualmente, como complemento por rendimiento en 1977, el 40 por 100 de lo percibido en 1976.

En el segundo año de vigencia, las cantidades a percibir serán las resultantes de aplicar el artículo 5.º

37. El complemento por asiduidad tendrá las siguientes cuantías:

- a) Personal técnico administrativo: 3.040 pesetas al mes.
- b) Personal obrero: 16,40 pesetas hora trabajada.

En el segundo año de vigencia, las cantidades a percibir serán las resultantes de aplicar el artículo 5.º

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 le reestructurarán sus recibos de haberes de tal forma que sus devengos íntegros en 1977 resulten incrementados del modo siguiente:

Escala de haberes íntegros del año 1976	Porcentaje de incremento
Las primeras 350.000 pesetas	25,00
Para el tramo comprendido entre 350.001 pesetas y 700.000 pesetas	20,00
Para el tramo que exceda de las 700.000 pesetas	17,40

Para el segundo año de vigencia se aplicará el artículo 5.º

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

39. En el caso de falta de aptitud, atención, interés, espíritu de equipo, puntualidad, o cualquiera otra circunstancia análoga determinante de un rendimiento inferior al debido o de un evidente perjuicio en la calidad de la producción, en 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, no ha lugar a dicho plus.

42. La participación en beneficios del personal comprendido en la plantilla consistirá en una paga extraordinaria conforme al artículo 31, a satisfacer en la primera quincena de marzo.

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 domingos y festivos 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 cuatro 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 o prorrata de su jornal diario de las que excedan de cuarenta y cuatro horas.

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 fábrica 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 integrante la jornada oficial en su puesto de trabajo realizando su labor.

50. La forma de realizar la recuperación de fiestas convenientes se establecerá por las Empresas, de acuerdo con el Jurado de Empresa o Enlaces Sindicales del centro de trabajo correspondiente.

51. El periodo de vacaciones para todo el personal técnico, administrativo y obrero se establece en un mes.

Todo aquel que con carácter general venga 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.

PREMIOS

52. Con el fin de estimular en los trabajadores su afán de superación, así como el estar en posesión de cualidades sobresalientes, las Empresas establecerán los siguientes premios, cuya concesión tendrá siempre, a todos los efectos, el carácter 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 viaje.
- d) Becas de estudio para el galardonado o sus hijos.

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

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 justifiquen oportunamente.

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

ber 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 contratar 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 concurren en cada caso concreto, podrá ser discrecionalmente ampliado a criterio del respectivo Jefe del centro de trabajo.

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

PRENDAS DE TRABAJO

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

VINCULACION A LA TOTALIDAD

62. En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara cualquiera de los pactos del Convenio, éste quedará 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 Magistraturas 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 establece 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.

Prevía 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.

A N E X O

Tabla salarial (art. 27)

Categorías	Salario base
	Pesetas
	Mensual
Técnicos	
Ingeniero	31.000
Licenciado	27.500
Perito Industrial	24.200

Categorías	Salario base
	Pesetas
	Mensual
<i>Técnicos auxiliares</i>	
Delineante Proyectista Jefe	22.000
Delineante Proyectista de primera	21.400
Delineante Proyectista de segunda	20.400
Delineante de primera	19.300
Delineante de segunda	18.400
Calcedor de primera	17.500
Calcedor de segunda	16.700
<i>Administrativos</i>	
Jefe de Sección o de primera	23.600
Jefe de Negociado o de segunda	22.000
Oficial de primera	20.100
Oficial de segunda	18.700
Auxiliar	17.200
Aspirante de 16 a 18 años	9.600
<i>Personal subalterno</i>	
Conserje	16.400
Ordenanza	15.500
Guarda Jurado	15.400
Vigilante	15.400
Botones de 16 a 18 años	7.900
<i>Servicios auxiliares</i>	
Oficial de Reprografía	17.800
Auxiliar de Reprografía	16.400
Aspirante de 16 a 18 años	9.600
	Por hora
<i>Personal de fabricación</i>	
Encargado General	109,50
Contra maestre	99,70
Encargado	83,10
Sub-encargado	76,70
Especialista aventajado	70,20
Especialista	63,70
Ayudante de Especialista	66,00
Peón	63,20
Pinche de 16 a 18 años	37,80
<i>Personal de entretenimiento y construcción de máquinas</i>	
Jefe de Taller	111,90
Maestro de Taller de primera	105,10
Maestro de Taller de segunda	99,40
Oficial de primera especial	88,10
Oficial de primera	83,10
Oficial de segunda	76,70
Oficial de tercera	68,70
Aprendiz de 4.º año	41,50
Aprendiz de 3.º año	37,80
Aprendiz de 2.º año	24,10
Aprendiz de 1.º año	20,90

En consecuencia se considera que no siendo necesarios en la práctica más de 6.000 millones de pesetas, éste deberá ser el límite global de la operación.

Por otra parte, vista la escasa respuesta producida por el mecanismo en su segunda fase, se sustituye la concesión por la de una sola vez, con lo que se reforzarán las disponibilidades de los cultivadores en los momentos en que el cultivo requiere mayor inversión.

Finalmente se ha estimado conveniente establecer un procedimiento de escalonamiento de los créditos que permita disminuir los correspondientes a las explotaciones de grandes dimensiones, que tienen mayores facilidades de acceso a otras fuentes crediticias.

Por todo ello, esta Presidencia, de conformidad con el acuerdo adoptado por el Comité Ejecutivo y Financiero del F. O. R. P. P. A., en su reunión del día 21 de enero de 1977, tiene a bien dictar las siguientes normas:

1.º Finalidad de los créditos.

El F. O. R. P. P. A. pondrá a disposición de las Empresas azucareras los medios financieros necesarios para atender la financiación de capital circulante para el cultivo de la remolacha, que haya de recolectarse durante la campaña 1977/1978.

El crédito máximo que podrá concederse, por cultivador, no podrá exceder ni de 26.250 pesetas por hectárea ni de 750 pesetas por tonelada de remolacha contratada, en las condiciones y con los límites que más abajo se señalan.

2.º Acceso a los créditos.

I. Para tener acceso a los créditos que se regulan por las presentes normas, los cultivadores de remolacha deberán reunir las condiciones siguientes:

a) Que hayan firmado el contrato de compraventa a que se refiere el artículo 3.º del Decreto 2256/1974 que, a efectos de la concesión de los créditos a que esta Resolución se refiere, deberá ser remitido, para su visado, a la Delegación Provincial correspondiente del Ministerio de Agricultura.

b) Que hayan sembrado la remolacha contratada, según comprobación efectuada antes del aclareo.

II. Los créditos a los cultivadores de remolacha que contra-ten producciones superiores a 1.600 toneladas métricas se ajustarán a la siguiente escala:

	Pesetas/ tonelada métrica
Hasta las primeras 1.600 toneladas métricas contratadas	750
Más de 1.600 toneladas métricas hasta 3.200 toneladas métricas	600
Más de 3.200 toneladas métricas hasta 4.800 toneladas métricas	450
Más de 4.800 toneladas métricas hasta 6.400 toneladas métricas	300
Más de 6.400 toneladas métricas hasta 8.000 toneladas métricas	150

En consecuencia, la cantidad máxima de crédito que podrá concederse por cultivador se eleva a 3.600.000 pesetas.

No obstante lo anterior, no se aplicará la limitación de créditos a las explotaciones cooperativistas y a las agrupadas sindicalmente.

3.º Colaboración de las Empresas azucareras.

Los créditos se concederán por las Empresas azucareras que suscriban con el F. O. R. P. P. A. el correspondiente Convenio, que implicará, en todo caso, el conocimiento y aceptación de las presentes normas.

Las Empresas colaboradoras se responsabilizarán de la entrega de los anticipos a los beneficiarios y de la devolución al F. O. R. P. P. A. del importe global de las sumas totales recibidas para la concesión de créditos a los cultivadores, así como de los intereses devengados.

4.º Garantías.

Para garantizar estas operaciones, las Empresas presentarán aval bancario por el principal más los intereses correspondientes.

MINISTERIO DE AGRICULTURA

3087

RESOLUCION del Fondo de Ordenación y Regulación de Producciones y Precios Agrarios sobre normas para la ejecución de las medidas de financiación del cultivo de la remolacha en la campaña 1977/1978.

Ilustrísimos señores:

La experiencia recogida en campañas precedentes en la aplicación de las medidas para financiar el cultivo de remolacha permite simplificar el mecanismo establecido y ajustar el volumen total de créditos aplicables a tal fin a los límites en que han venido solicitándose anteriormente.