

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Direccion General de Ordenacion del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Interprovincial de 6 de julio de 1962, acordado entre empresas y trabajadores de la Industria Mecánica de «Hilatura, Torcidos, Trenzados y Cordelería de Sisal, Abacá, Lino y Cañamo», comprendida en la Reglamentación Laboral de Fibras Diversas.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para las Industrias Mecánicas de «Hilatura, Torcidos, Trenzados y Cordelería de Sisal, Abacá, Lino y Cañamo», reguladas por la Reglamentación Nacional de Trabajo de Fibras Diversas, de fecha 11 de abril de 1947, acordado entre los representantes legales de los empresarios y de los trabajadores de las provincias de Alicante, Baleares, Barcelona, Guipúzcoa, Oviedo, Vizcaya y Zaragoza;

Resultando que con fecha 20 de julio corriente ha tenido entrada en la Oficina de Registro de Convenios Colectivos Sindicales de este Centro directivo el texto del Convenio dicho, aprobado por las representaciones con fecha 6 de julio de 1962, acompañándose el preceptivo informe del Secretario general de la Organización Sindical;

Considerando que esta Direccion General es competente para dictar la presente Resolucion de acuerdo con el artículo 19 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, de 22 de julio de 1958, que desarrolla el artículo 13 de la anterior Ley, de 24 de abril del mismo año 1958;

Considerando que la facultad interpretativa que en la cláusula 16 se adjudica a la Comisión mixta ha de considerarse en el sentido privado y no vinculante para ninguna de las partes en última instancia, ya que el artículo 26 del Reglamento de Convenios Colectivos ya citado adjudica claramente la interpretación de los mismos a la autoridad laboral que los aprobó;

Considerando que en la cláusula especial se ratifica que las disposiciones de este Convenio no causarán repercusión alguna en los precios de venta;

Considerando que se han cumplido en la tramitación y redacción del Convenio dicho todos los requisitos legales;

Vistas las disposiciones citadas y de general aplicación, Esta Direccion General ha tenido a bien resolver:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para las Industrias Mecánicas de Hilatura, Torcidos Trenzados y Cordelería de Sisal, Abacá, Lino y Cañamo.

2.º Contra la presente Resolucion no cabe recurso en la vía administrativa, según determina el artículo 23 del Reglamento, de 22 de julio de 1958, y Orden de 24 de enero siguiente.

3.º Una vez sea firme esta Resolucion, ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 20 de julio de 1962.—El Director general, Luis Filgueira.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO INTERPROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS MECANICAS DE HILATURAS, TORCIDOS, TRENZADOS Y CORDELERIA DE SISAL, ABACA, LINO Y CAÑAMO, ACORDADO EL DIA 6 DE JULIO DE 1962

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO PRIMERO

Sección 1.ª—Ambito territorial, funcional y personal

Cláusula 1.ª Ambito territorial.—El presente Convenio es de aplicación obligatoria en las provincias de Alicante, Baleares, Barcelona, Guipúzcoa, Oviedo, Vizcaya y Zaragoza y las que en lo sucesivo se adhieran.

Se aplicará asimismo a los centros de trabajo emplazados en las citadas provincias, aun cuando las Empresas tuvieran el domicilio social en otras no comprendidas, a los centros de trabajo trasladados desde una provincia incluida a otra que no lo estuviera y a los centros de trabajo situados en provincia no adherida pertenecientes a Empresas con domicilio social en provincia que sí lo estuviera.

Cláusula 2.ª Ambito funcional.—El Convenio obliga a todas las Empresas que se rijan por la Reglamentación Nacional de Trabajo de Fibras Diversas, de fecha 11 de abril de 1947, y que utilicen predominantemente fibras, sisal, abacá, lino y cañamo entre sus primeras materias.

Cláusula 3.ª El Convenio obligará a las Empresas de nueva instalación incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Cláusula 4.ª Ambito personal.—Quedará incluida la totalidad del personal afectado por el ámbito funcional de la cláusula 2.ª y el que ingrese durante la vigencia del Convenio.

Sección 2.ª—Vigencia, duración, prórroga, rescisión y revisión

Cláusula 5.ª—El Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Cláusula 6.ª Duración y prórroga.—La duración del Convenio será de dos años, contados a partir de la fecha de su entrada en vigor, prorrogándose de año en año por tática reconducción.

Cláusula 7.ª Rescisión y revisión.—La denuncia proponiendo rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse en la Direccion General de Ordenación del Trabajo con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas, acompañando a dicha denuncia certificado del acuerdo adoptado a tal fin por la representación sindical correspondiente, razonándose en el mismo las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitada.

En el caso de solicitarse revisión se acompañará proyecto sobre los puntos a revisar para que inmediatamente puedan iniciarse las deliberaciones con la pertinente autorización.

Si las deliberaciones o estudios se prorrogan por un plazo superior a la vigencia del Convenio, alcanzará esta prórroga hasta el final de la negociación.

Cláusula 8.ª—A efectos de aplicación del Convenio, las condiciones pactadas en el mismo formarán un todo orgánico indivisible y serán consideradas globalmente. Por ello se considerará causa de revisión la modificación de las cuotas o bases de la seguridad social.

Cláusula 9.ª—Compensación.—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

En el orden económico, y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Cláusula 10.ª—Con carácter excepcional se considerarán excluidos de la compensación global establecida en la cláusula 9.ª los siguientes conceptos:

1.º La compensación en metálico del economato laboral establecido por disposición legal de carácter general y obligatorio.

2.º La cotización en los regímenes de Seguridad Social por bases superiores a las pactadas.

3.º Las vacaciones de mayor duración que la pactada.

4.º Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación.

5.º Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad, maternidad, beneficios y gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad superiores a las pactadas, consideradas a título personal y en cantidad líquida.

Cláusula 11. Absorbilidad.—Por la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio superan el nivel total de éste.

En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

Cláusula 12. Garantía «ad personam».—Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Cláusula 13. Interpretación.—La interpretación de lo dispuesto en la presente sección es de competencia exclusiva de la Comisión Mixta del Convenio.

Sección 3.ª—Vinculación a la totalidad

Cláusula 14.—En el supuesto de que la Direccion General de Ordenación del Trabajo en ejercicio de facultades que le son propias no aprobara alguno de los pactos esenciales del Convenio, desvirtuándolos fundamentalmente, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

Sección 4.—Comisión Mixta

Cláusula 15.—Se crea la Comisión Mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Cláusula 16.—Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Arbitraje en los problemas o cuestiones que les sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación sindical.
4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
5. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
6. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Cláusula 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 el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos en la forma y en el alcance regulados en dicho texto legal.

En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral o sindical competente.

Cláusula 18.—La Comisión Mixta tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional Textil, pudiendo, no obstante, reunirse o actuar en cualquier otro lugar del país, previa autorización sindical.

Cláusula 19.—La Comisión Mixta se compondrá de un Presidente, un Secretario y ocho Vocales—cuatro empresarios y cuatro obreros—, con tres suplentes para cada representación y los asesores jurídicos respectivos.

Cláusula 20.—El Presidente será designado por mayoría de votos de los Vocales, debiendo recaer la designación en persona que reúna las condiciones reglamentarias para ser Presidente de la Comisión deliberante del Convenio.

El nombramiento deberá ser aprobado por el Presidente del Sindicato Nacional Textil.

Cláusula 21.—El Secretario será de libre designación del Presidente del Sindicato Nacional Textil.

Los Vocales, empresarios y obreros, serán elegidos por las respectivas Juntas Nacionales de los Grupos económicos y sociales respectivos.

Cláusula 22.—La Comisión Mixta podrá utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Los Asesores jurídicos serán designados libremente por los Vocales de cada una de las representaciones.

Cláusula 23.—Con estricta dependencia de la Comisión Mixta Nacional se podrán designar, por vía sindical, dentro del Sector y en las entidades territorial y funcionalmente competentes, cuantas Comisiones Mixtas provinciales o de especialidad industrial fueren precisas para el mejor cumplimiento de los fines del Convenio.

Cláusula 24.—La Comisión Mixta podrá actuar por medio de ponencias para entender en asuntos especializados, tales como: organización, clasificación, adecuación de normas genéricas en cada caso concreto, arbitrajes, etc.

Cláusula 25.—Ambas partes convienen en dar conocimiento 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 emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista, previa o simultáneamente al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosas o administrativas.

Cláusula 26.—La primera Comisión Mixta, en el plazo de tres meses desde su constitución, redactará el Reglamento para su funcionamiento, que será sometido a la oportuna aprobación.

Sección 5.—Pactos Menores

Cláusula 27.—No podrá realizarse ningún Convenio Colectivo, pacto de grupo, acuerdo territorial, funcional o de empresa sobre las materias convenidas sin conocimiento de la Comisión Mixta.

Por ello, antes de concluir y firmar cualquier acuerdo de los anteriormente reseñados deberá ponerse en conocimiento de la Comisión para que ésta pueda hacer las advertencias o poner los reparos que considere oportunos de las materias, las condiciones y la regulación sobre las que se pretende pactar.

Cláusula 28.—En caso de existir disparidad entre las partes deliberantes y la Comisión Mixta sobre si el pacto propuesto

interpreta las directrices generales del Convenio, se convocará una reunión conjunta en la que se expondrán los respectivos puntos de vista y de la que se levantará acta que suscribirán todos los reunidos.

CAPITULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Sección 1.—Organización del trabajo

Cláusula 29. Facultades de la Empresa.—Son facultades de la Empresa:

1. La exigencia de los rendimientos mínimos fijados en el presente Convenio.
 2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador al rendimiento convenido.
 3. La fijación de los índices de desperdicio y de calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación y el establecimiento de sanciones para el caso culpable de incumplimiento. Ambos extremos se determinarán en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.
 4. Poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que se haya tenido en cuenta la determinación de las cantidades de trabajo y rendimiento.
 5. La movilidad y distribución del personal y de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso, se respetará el nivel profesional (mando, oficial, peón), y se concederá el necesario periodo de adaptación. Para los casos de cambio de turno que no sean alternativos y de no mediar acuerdo, se solicitará la oportuna autorización administrativa.
 6. La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo. Si sólo se aplicare a una o varias secciones o puestos de trabajo gozarán también del sistema de incentivo los que experimenten un aumento de su carga de trabajo por encima del normal como consecuencia de la citada aplicación.
 7. Realizar durante el periodo de organización del trabajo, y con carácter provisional, las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal, cambios de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que trate. El trabajador conservará durante la prueba las percepciones medias anteriores a la misma.
 8. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de cambio de cometido operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas, siempre que el operario tenga oportunidad de alcanzar a rendimiento óptimo las anteriores percepciones, disminuidas, como máximo, en un 12 por 100.
- En los casos en que sea necesario completar las percepciones anteriores, el operario, para mantener este derecho, deberá trabajar a rendimiento óptimo, que se calculará teniendo en cuenta todos los factores que influyen en el mismo.
9. El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, expresada a través de la representación sindical, en espera de la interpretación e informe de la Comisión Mixta del Convenio, y, en su caso, de la resolución de la Delegación del Trabajo, sin que puedan imponerse sanciones antes de la citada resolución.

Cláusula 30. Obligaciones de la Empresa.—Son obligaciones de la Empresa:

1. Poner en conocimiento de la representación sindical, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo.
2. Limitar hasta un máximo de diez semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.
3. Recabar, finalizado el periodo de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de la representación sindical.
4. Entregar a la Delegación de Trabajo, en caso de conformidad y en el plazo de diez días, a contar desde el de la terminación de la prueba, los estudios técnicos y las tarifas a los efectos legales pertinentes.
5. En los casos de disconformidad de los trabajadores y, en el mismo plazo de diez días, a contar desde el de la terminación de la prueba, con conocimiento de la representación sindical, elevar los estudios técnicos y de salarios a la

Delegación de Trabajo, la que resolverá previo informe de la Comisión Mixta del Convenio.

A efectos económicos, la resolución de la Delegación de Trabajo se retrotraerá a la fecha de implantación de los nuevos estudios o modificaciones.

6. Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las tarifas aprobadas.

7. Establecer y redactar la fórmula para el cálculo del salario (actividad, rendimiento, destajo, etc.) de forma clara y sencilla, para que los trabajadores puedan normalmente comprenderla.

8. Cumplir las obligaciones señaladas en los números anteriores, en los casos de revisión de tarifas o métodos operativos.

Sección 2.ª—Bases de productividad

Cláusula 31. Definiciones.—1. Actividad normal es la que desarrolla un operario medio, entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física y mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

Esta actividad normal puede ser fijada, según el sistema utilizado, por puntos, índices o cualquier otro dato objetivo que permita la oportuna valoración y comprobación.

2. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un operario medio sin pérdida de vida profesional, trabajando ocho horas diarias.

3. Tiempo normal es el tiempo invertido por un trabajador en una determinada operación de actividad normal, sin tiempo de recuperación.

4. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un operario medio a actividad normal, tiempo de recuperación incluido.

5. Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa un operario medio a actividad óptima, tiempo de recuperación incluido.

6. Rendimiento normal es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora a actividad normal.

7. Rendimiento óptimo es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora a actividad óptima.

8. Tiempo máquina es el mínimo que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

9. En el trabajo libre el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

10. En el trabajo limitado el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o por las condiciones del método operativo. A efectos de remuneración, los tiempos de espera del trabajador serán abonados como si se trabajase a rendimiento normal.

11. La producción normal en el trabajo es la correspondiente al rendimiento óptimo.

12. La producción óptima en el trabajo es la correspondiente al rendimiento óptimo.

La producción normal en el trabajo limitado se obtendrá teniendo en cuenta que al tiempo máquina hay que sumar el tiempo correspondiente a la cantidad de trabajo a máquina parada realizada a actividad normal.

La producción óptima en el trabajo limitado se obtendrá teniendo en cuenta que al tiempo máquina hay que añadir el tiempo correspondiente a la cantidad de trabajo a máquina parada efectuada por el operario a actividad óptima.

En los casos de variación de máquinas o de trabajo en equipo se tendrá en cuenta las interferencias cuando proceda.

Cláusula 32.—El rendimiento normal y, por consiguiente, la producción normal, es exigible y la empresa podrá determinarlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique no pueda interpretarse como dejación de este derecho.

La remuneración del rendimiento normal queda determinada por el salario base más el plus de actividad.

Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento normal.

Cláusula 33.—Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible se podrá establecer un sistema indirecto de valoración del trabajo, poniéndose en conocimiento de la representación sindical.

Cláusula 34.—Las cantidades de trabajo determinadas para cada tarea tendrán en cuenta todas las variables que en ellas intervienen (cambios de alimentación y de salida, roturas, limpietas, desplazamientos, interferencias, etc.).

Cláusula 35.—Las cantidades de trabajo establecidas podrán ser modificadas cuando se cambie el método operatorio o exista un error manifiesto de cálculo o transcripción.

Cláusula 36.—Las empresas que tengan establecido un sistema de primas o destajo podrán revisarlo cuando las percepciones excedan en un 40 por 100 de los señalados en el presente Convenio para el rendimiento normal.

Sección 3.ª—Plantilla, ingresos y períodos de prueba

Cláusula 37. Ingreso.—La empresa podrá someter a los aspirantes a reconocimiento médico y a las pruebas prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su estado físico y su grado de capacitación profesional.

Cláusula 38. Períodos de prueba.—El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba que para cada grupo de personas se detalla a continuación:

1. Cuatro meses para el personal técnico y directivo.
2. Dos meses para el personal administrativo.
3. Un mes para el personal obrero y servicios auxiliares.
4. Dos meses para los aprendices.

Este período de prueba es íntegramente exigible, salvo que la empresa decida renunciar a todo o parte de él, debiendo constar así por escrito.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador, podrán proceder unilateralmente a la rescisión del contrato de trabajo, sin que sea exigible previo aviso, ni medie indemnización para ninguna de las partes.

El período de prueba será computable, a efectos de antigüedad, y durante el mismo el trabajador gozará de idénticos derechos que el resto del personal.

Sección 4.ª—Aprendizaje, provision de plazas y ascensos

Cláusula 39. Aprendizaje.—Son aprendices las personas mayores de catorce años que al propio tiempo que trabajan adquieren los conocimientos y la habilidad necesarias para el desempeño de un puesto de trabajo en la industria de que se trata en el presente Convenio.

La empresa, siempre que sea posible, procurará que los aprendices completen su formación práctica con conocimientos teóricos en centros de enseñanza apropiados.

Cláusula 40. Aspirantes de organización.—Son las personas mayores de catorce años y menores de dieciocho que realizan trabajos sencillos y elementales para obtener la capacitación y formación indispensable para ocupar plazas de auxiliares de organización.

Cláusula 41. Aspirantes administrativos.—Son las personas mayores de catorce años y menores de dieciséis que a la vez que trabajan adquieren los conocimientos precisos para ocupar plazas de personal administrativo.

Cláusula 42.—El aprendizaje tendrá la siguiente duración:

1. Cuatro años para el personal técnico, directivo y de organización.
2. Dos años para el personal administrativo, hilador y cordonero especializado cableador.
3. Un año para cargador, extendedor, ayudante de hilador, cordonero y mechero.
4. El personal de servicios auxiliares tendrá el mismo período de aprendizaje que las respectivas Reglamentaciones de Trabajo señalen para cada oficio.
5. Seis meses para el resto del personal.

Cláusula 43.—Al finalizar el respectivo período de aprendizaje:

1. Los aprendices de los Grupos técnicos, directivos, de oficios textiles, pasarán a la categoría de ayudantes.
2. Los aspirantes de los Grupos de organización y administrativos pasarán a la categoría de auxiliares.
3. Los aprendices del Grupo de servicios auxiliares, a opción de la empresa, podrá ésta dar por totalmente rescindido el contrato o reconocerles la categoría de ayudantes.

Cláusula 44.—A los efectos de retribución, el aprendizaje se considera dividido en los siguientes períodos:

1. Cuatro años de aprendizaje, se dividen en cuatro periodos de un año cada uno.
2. Dos años de aprendizaje, en cuatro periodos de seis meses cada uno.
3. Un año de aprendizaje, en cuatro periodos de tres meses cada uno.
4. Seis meses de aprendizaje, en cuatro periodos de un mes y medio cada uno.

Cláusula 45. Ascensos.—Serán de libre designación por la empresa los siguientes puestos de trabajo:

- a) Director técnico.
- b) Director Jefe de fabricación.
- c) Cajero.
- d) Jefe de Organización.
- e) Jefe de Personal.
- f) Jefe administrativo de primera.

Los ascensos no mencionados anteriormente tendrán efecto mediante pruebas de capacitación teóricas o prácticas cuyas condiciones generales y mínimas serán señaladas por la Comisión Mixta.

Sección 5.ª Contratos especiales, ceses y plazos de eventualidad

Cláusula 46.—En los casos de contrato a plazo fijo, obra determinada, por temporada o eventual, se producirá el cese del personal afectado, como consecuencia directa e inmediata del cumplimiento del plazo, de la finalización de la obra o de las restantes causas concretas determinantes de la formalización del respectivo contrato.

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá dar los siguientes plazos de preaviso:

1. Director, Jefe de Fabricación y Mayordomo, un mes.
2. Personal obrero, una semana.
3. Resto del personal, quince días.

El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará la pérdida de la parte proporcional de las gratificaciones de 18 de julio y Navidad.

Pasará a formar parte de la plantilla de personal fijo todo obrero contratado eventualmente o por temporada que trabaje en la empresa siete meses seguidos u ocho alternos dentro de un año natural.

Sección 6.ª—Jornada y recuperación de fiestas

Cláusula 47. Jornada.—La jornada es de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

Quando se trabaje en régimen de jornada continuada o turno seguido, el personal afectado tendrá una jornada de siete horas y media de trabajo efectivo. No obstante, a petición de la empresa, según las necesidades de la producción y conforme a lo dispuesto en el artículo 2.º del Decreto de 24 de julio de 1947, el personal trabajará ocho horas efectivas, siéndole abonada media hora como extraordinaria.

La jornada para el personal que trabaje en turno de noche será de siete horas diarias de trabajo efectivo.

No se considerará trabajo nocturno el realizado por el personal de vigilancia de noche, porteros o serenos que hubieran sido específicamente contratados para prestar servicios exclusivamente durante el periodo nocturno.

Cláusula 48. Recuperación de fiestas.—La forma de realizar la recuperación de fiestas será facultativa de la empresa, que podrá adoptar cualquiera de las previstas por la Ley o de las establecidas en la práctica por costumbre o autorización administrativa.

Sección 7.ª—Vacaciones, excedencias, permisos, licencias y servicio militar

Cláusula 49. Vacaciones.—Los periodos de vacaciones serán los siguientes:

1. Veintiún días naturales para el personal administrativo, mercantil y de organización.
2. Veintiún días naturales para los aprendices y aspirantes en el supuesto de que asistan a los campamentos de la Delegación de Juventudes. En caso contrario, seguirán la norma general según su categoría profesional.
3. Dos semanas consecutivas comprensivas de doce días laborables para el resto del personal.

Cláusula 50. Mediante acuerdo entre empresa y trabajadores empleados, el personal del apartado primero del anterior artículo disfrutará realmente del exceso de vacaciones pactado sobre las reglamentaciones a continuación de éstas o en otro periodo del año, o bien percibirá el importe de dichos días de exceso, abonados con la retribución extraordinaria de días festivos trabajados.

Cláusula 51.—Cuando el periodo de dos semanas previsto en el apartado tercero de la cláusula 49 se hallen incluidos días vacación efectiva de dichos días a continuación de las dos semanas o bien abonarlos con el recargo correspondiente al trabajo extraordinario en días festivos trabajados. Las fiestas recuperables serán consideradas como días laborables.

Cláusula 52. Excedencias.—La empresa, a petición estricta de los trabajadores, autorizará excedencias en una proporción del 2 por 100 de su plantilla, completándose para este fin las fracciones como unidad. Estas excedencias sólo podrán solicitarse aquellos trabajadores que lleven un mínimo de cinco años de servicio en la empresa, y no podrán cursar nueva solicitud hasta transcurridos otros cinco años a contar de la terminación de la última.

La excedencia se concederá cuando medien motivos justificados de estudios, de carácter familiar o de otra índole; se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución y no será computable a ningún efecto laboral. Una falta grave anula el derecho de excedencia durante un año.

La excedencia no podrá ser superior a dos años y menor a tres meses, y el trabajador que en plazo de un mes, a contar desde la terminación de la misma, no se incorpore a la empresa, causará baja en ella.

Cláusula 53. Permisos.—Se concederá permiso con derecho a la remuneración pactada, excepto plus de actividad, en los siguientes casos:

1. De duración hasta tres días, por fallecimiento de cónyuge, padre, madre, padres políticos, hijo o hermano.
2. De un día, por fallecimiento de abuelo, nieta, sobrino, tío y hermano político.
3. De un día, por boda de hijo.
4. De un día pagado y dos días sin abono de salario, por intervención quirúrgica del padre, madre, hijo, hermano o cónyuge.
5. Por el tiempo indispensable, sin abono de retribución, el día de la boda del hermano.
6. Por el tiempo indispensable, para cumplir un deber público ordenado por la Autoridad.
7. Por el tiempo suficiente, no excediendo de dos días, en caso de alumbramiento de la esposa.

Cláusula 54. Licencias.—La licencia con ocasión de matrimonio será de diez días naturales, abonados en la forma pactada en la cláusula 53, párrafo primero.

El trabajador que curse estudios y deba someterse a examen gozará de licencia por el tiempo indispensable para el mismo, previa justificación ante la empresa, abonándosele la retribución en la forma prevista en la cláusula 53, párrafo primero.

A los trabajadores con cargo sindical se les concederá licencia hasta el número de días previstos en las disposiciones legales vigentes en la materia, con derecho a la retribución que hubieran percibido en caso de haber trabajado. La causa de la licencia será acreditada por el organismo competente.

Cláusula 55. Servicio militar.—Los trabajadores que se incorporen al Ejército para cumplir el servicio militar tendrán reservado su puesto de trabajo durante el periodo que comprenda tal servicio y deberán reincorporarse a la empresa antes de cumplir dos meses desde su licenciamiento.

Quando disfruten permiso temporal de un mes o más, tendrán derecho a prestar servicios en la empresa. Será potestativo de esta admitirles cuando dicho permiso sea de duración inferior.

El personal que ocupe vacante por razón de servicio militar cesará al reincorporarse el titular, volviendo a su antiguo puesto de trabajo, si pertenecía a la empresa con carácter fijo, o causará baja si hubiera ingresado para cubrir aquella plaza.

CAPITULO III

CLASIFICACIÓN Y CALIFICACIÓN PROFESIONALES

Sección 1.ª—Disposiciones generales

Cláusula 56.—Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas si las necesidades, y volumen de la industria no lo requieren.

Cada empresa en el Reglamento de Régimen Interior, podrá proceder, previa aprobación de la Comisión Mixta, a la definición y clasificación de las categorías profesionales que no estén previstas en este Convenio.

En el caso de que un trabajador realice varios cometidos propios de distintas categorías profesionales se clasificará en la categoría correspondiente a su actividad principal, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

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

Cualquier puesto de trabajo podrá ser ejercido indistintamente por hombre o mujer, excepción hecha de los casos específicos que determine la legislación vigente.

Sección 2.ª—Clasificación general

Cláusula 57.—El personal ocupado en la empresa se dividirá a efectos de clasificación profesional con carácter general en:

- a) Personal técnico, directivo y de organización y control
- b) Personal obrero.
- c) Personal de servicios complementarios
- d) Personal de servicios auxiliares.
- e) Personal administrativo.

a) Personal técnico y directivo:

Cláusula 58.—Se considera personal técnico y directivo el que realiza trabajos para los que se ejercen funciones de dirección con jurisdicción sobre el personal obrero y tiene responsabilidad sobre la producción y disciplina de la misma.

Cláusula 59.—El personal técnico y directivo se clasifica de la siguiente forma:

a) Jefe de fabricación: Es el técnico que con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, y en aquellas industrias que por su importancia o especialidad así lo requiera, asume a los mayordomos bajo su directa dependencia.

b) Técnicos propiamente dichos: Es el que aplica sus conocimientos a la investigación, al análisis de materiales o al estudio y preparación de los planes de trabajo.

c) Jefe de Sección de Organización: Es el que con mando directo sobre técnicos de organización, en su caso, y a las órdenes de sus superiores, realiza toda clase de estudios de tiempo, mejoras de métodos, programación, planeamiento, inspección y control de la producción.

d) Oficial técnico de organización: Es el que, a las órdenes del Jefe de organización, en su caso, realiza trabajos relativos a funciones de organización científica del trabajo, cronometraje y estudios de tiempo, mejoras de método, estimaciones económicas, confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media, colaborando en la resolución de problemas de planeamientos de dificultad media.

e) Auxiliar de organización: Es el que realiza trabajos sencillos de organización científica del trabajo tales como cronometrajes simples, acumulación de datos con directrices bien definidas, revisión y confección de horas de trabajo, análisis y pago, control de operaciones, archivo, cálculo de tiempos partiendo de datos, normas y tarifas bien definidas.

f) Mayordomo: Es el que, a las órdenes de la dirección o, en su caso, del Jefe de fabricación, cuida del orden en el trabajo, de la preparación y buen funcionamiento de las máquinas de una sección y de vigilar el proceso de transformación de las materias, así como de ejercer aquellas funciones que le sean especialmente delegadas.

g) Encargado de primera: Es aquel técnico que, a las órdenes del mayordomo, tiene con respecto al grupo de Subsecciones encomendado, las mismas atribuciones y cometido que tiene aquél con relación a toda la Sección.

h) Encargado de segunda: Es aquel técnico que, bajo las órdenes del Mayordomo o del Encargado, tiene encomendados, con referencia a la Subsección, las atribuciones y cometido que tienen aquéllos con respecto a toda la Sección o a todo el Grupo, ejecutando las operaciones mecánicas necesarias para el afinado y puesta en marcha de las máquinas, con o sin jurisdicción sobre el personal, según la organización que establezca la empresa.

i) Ayudante de Encargado: Es el que, a las órdenes del Encargado, colabora a la buena marcha del Grupo de Subsecciones, pudiendo suplir a aquél en sus funciones en caso de necesidad.

b) Personal obrero:

Cláusula 60.—Se considera personal obrero a los hombres y mujeres que, a las órdenes del personal directivo, realizan los distintos trabajos o labores materiales que constituyen el proceso de fabricación en sus diversas fases, cuidando de la vigilancia de las máquinas a ellos encomendadas.

Cláusula 61.—El personal obrero se clasifica, teniendo en cuenta la índole de la labor efectuada, su edad y su proceso de formación profesional, de la forma siguiente:

a) Peon: Es el operario varón, mayor de dieciocho años, que ejecuta trabajos para los cuales no se requiera preparación alguna ni conocimientos especiales teórico-prácticos de ninguna clase. Puede servir indistintamente en cualquiera de las Secciones, pues la índole de su trabajo consiste exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico y no existe otra condición que la atención debida y a la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene.

b) Aprendiz: Es el obrero de más de catorce años, hombre o mujer, que ingresa en el trabajo para iniciarse en la práctica de las operaciones de la producción con objeto de adquirir la preparación necesaria para el ejercicio de las labores de las mismas.

c) Ayudante de oficial: Es aquel obrero varón o hembra, que una vez terminado su aprendizaje efectúa en las Secciones en que se necesitan trabajos encomendados a los Oficiales, pudiendo sustituirlos en su ausencia.

d) Oficiales: Son aquellos operarios, hombres o mujeres, mayores de dieciocho años y en la plenitud de sus conocimientos o facultades para el ejercicio de las labores de la producción, que tienen a su cuidado una misión personal determinada según su especialidad y, en su caso, la vigilancia y entretenimiento de las máquinas necesarias en el proceso de fabricación.

Cláusula 62.—Los Oficiales se clasifican en:

1. Maestro: Es el trabajador, hombre o mujer, calificado con experiencia y conocimientos, meramente prácticos, encargado de vigilar el trabajo y de fiscalizar la calidad de la labor realizada.

2. Pesador: Es el oficial, de uno u otro sexo, que pesa, anota y comprueba los movimientos de hilados.

3. Rompedor: Es el oficial que tiene por función trincar mediante procedimientos mecánico o manual la fibra excesivamente larga.

4. Rastrillador: Es el oficial, hombre o mujer, que en la máquina apropiada coloca los mandos de fibra para su peinado.

5. Clasificador-Refinador: Es el oficial, de uno u otro sexo, que selecciona los mandos de primeras materias para establecer su calidad.

6. Extendedor: Es el oficial, de uno u otro sexo, que alimenta la máquina correspondiente y cuida de su funcionamiento.

7. Cardador: Es el oficial u oficiala que cuida del normal funcionamiento de las cardas y puede alimentar el primer manual.

8. Manuarero: Es el oficial u oficiala que cuida del manual, cardándolo de botes, empalma las mechas que se rompen, lo descarga y cuida de la regularidad de aquéllas.

9. Mechero: Es el oficial, de uno u otro sexo, que cuida la máquina así llamada, la carga de mechas, saca la mudada, carga los tubos o carretes y cuida del buen funcionamiento de la máquina.

10. Hilador: Es el oficial, de uno u otro sexo, que gobierna una o varias máquinas continuas, atendiéndolas en sus modalidades de puesta en marcha, paro o limpieza, anudando con el Ayudante, cambia las mechas y saca las mudadas.

11. Ayudante de Hilador: Es el trabajador o trabajadora que auxilia al Hilador, anuda los hilos que se rompen y con aquél saca la mudada, pone tubos y, en general, realiza cuantos trabajos le indica el Hilador.

12. Aspeador: Es el oficial u oficiala que cuida de los aspes cargando carretes y sacando madejas.

13. Bobinador: Es el oficial, de uno u otro sexo, que cuida las máquinas para pasar el hilo de los carretes o husadas a las bobinas y llena los sacos o cajas.

14. Torcedor: Es el oficial, de uno u otro sexo, que cuida de la máquina de torcer, cambia las bobinas, anuda los hilos y saca las mudadas.

15. Trenzador: Es el oficial, de uno u otro sexo, que gobierna un grupo de máquinas de trenzar, atendiéndolas en su

modalidad de puesta en marcha, trabajo, paro, limpieza y cambio de carretes.

16. Pulidor: Es el oficial que tiene a su cargo la máquina de pulir de hilo y la preparación del material de pulir.

17. Ovillador: Es el oficial, de uno u otro sexo, que pasa de los carretes a los ovillos en la máquina ovilladora.

18. Canillero: Es el oficial, de uno u otro sexo, que cuida de la máquina para pasar el hilo de los carretes a las canillas, cambia carretes vacíos y llena los sacos.

19. Tundidor: Es el oficial, de uno u otro sexo, que cuida de la máquina de tundir y de su alimentación.

20. Alquitranador: Es el oficial que cuida de la máquina de alquitranar hilos o cuerdas, de su alimentación y de la preparación del alquitrán.

21. Cordonero: Es el oficial que cuida de la cordonera simple y ayuda al Urdidor.

22. Cordonero especializado-Cableador: Es el oficial que cuida de la máquina cordonera para fabricación de cordones alambrados y de las máquinas cableadoras de cordelería alambrada y sin alambrear.

c) Personal de servicios complementarios:

Clausula 63.—Se considera personal de servicios complementarios el que, sin tener intervención directa en las fases de producción, tiene a su cargo labores íntimamente ligadas al normal desarrollo de la misma. Serán las siguientes denominaciones:

Clausula 64.—a) Fogonero. Es el oficial encargado de conducir el fuego de la caldera y mantener la presión de la misma, teniendo a su cargo las revisiones y preparaciones elementales para su normal funcionamiento cuando no haya mecánico en la empresa.

Serán de primera clase los Fogoneros que conduzcan calderas de las clasificadas de primera categoría en el Reglamento de Fluidos a Presión, las de una potencia superior a 50 HP. o las que consuman más de 2.000 kilos de carbón por jornada normal de ocho horas. En los casos restantes habrán de tener como mínimo la categoría de oficiales de segunda.

b) Untador o engrasador: Es el oficial que cuida del engrase de las transmisiones y motores o de las máquinas en general, asegurando su correcto funcionamiento por este concepto.

c) Corroero: Es el oficial a cuyo cargo corren la revisión, reparación y empalme de las correas, así como de las demás guarniciones de cuero y similares empleadas en las máquinas o transmisiones de la industria textil.

d) Puador o acondicionador de repuestos: Es el operario que se dedica a colocar púas en las delgas, peines, y mantiene a disposición de empleo a los repuestos generales de la industria.

e) Almacenero: Es el que cuida de las entradas, salidas y existencias de primeras materias, repuestos, hilazas o productos acabados.

f) Mozo de limpieza: Es el peón que, por medios mecánicos o manuales mantiene en constante estado de limpieza las salas y departamentos de trabajo.

g) Barrendera: Es la operaria que mantiene constantemente en estado de limpieza los suelos de las salas de trabajo y clasifica las borras o hilachas que recoge en su tarea.

h) Listero: Es el trabajador a quien corresponde pasar lista al personal, anotar sus faltas de asistencia y horas extraordinarias y pasar las correspondientes anotaciones a la oficina de personal, a efecto de las oportunas liquidaciones. Puede coadyuvar a las operaciones preparatorias de formación de los «semanales», aunque siempre sin iniciativa ni responsabilidad.

i) Guarda Jurado: Es el trabajador que tiene como cometido funciones de orden y vigilancia y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio del aludido cargo para las personas que obtienen tal nombramiento.

j) Vigilante o Sereno: Es el trabajador que, con las mismas obligaciones que el Guarda Jurado, carece de este título y de las atribuciones concedidas por las leyes para aquellos titulares.

k) Portero: Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos de fábricas o locales realizando funciones de custodia y vigilancia.

d) Servicios auxiliares:

Clausula 65.—Se consideran trabajadores de servicios auxiliares los que, sin pertenecer propiamente a la industria de que

se trata, desarrollan sus actividades en las fábricas o centros industriales del ramo en diferentes servicios.

Clausula 66.—Tiene la consideración de servicios auxiliares el siguiente personal:

Mecánicos: Son los oficiales que, con los conocimientos teóricos y prácticos adecuados, dentro de las actividades metalúrgicas establecidas en las definiciones que da el Reglamento de Trabajo para la Rama Siderometalúrgica, según texto vigente para los oficios de Ajustador, Tornero, Fresador o Forjador, atienden, a las órdenes de sus superiores, a la reparación de la maquinaria, bien sobre la misma, bien en taller de fábrica, así como a la del utillaje, instalaciones de transmisión o fuerza motriz, o a sus modificaciones de interés para la mejor producción.

Electricistas: Son los oficiales que, con los conocimientos teórico-prácticos adecuados, tienen como especial misión cuidar el normal funcionamiento de las instalaciones eléctricas de la fábrica, que ejecuten las reparaciones más imprescindibles en los mismos, así como la instalación y montaje, tanto de las de fuerza, luz, telefónicas, etc., como la de transporte de energía en los casos de ampliación o reforma de las existentes.

Serán oficiales de primera cuando sean capaces de atender a todos los cometidos dentro de la industria y a las órdenes de la dirección técnica, y lo serán de segunda si los realizan bajo las órdenes de otro oficial electricista de primera. Cuando tenga por única misión la puesta en marcha de los grupos o motores de fuerza y la revisión general de las instalaciones y sus reparaciones más elementales, tendrán, como mínimo, la categoría de oficiales de tercera.

Carpintero: Son los oficiales que, con los conocimientos teórico-prácticos necesarios dentro del ramo de la madera, cuidan con el utillaje y maquinaria propios de la industria, instalados a dicho efecto, de las reparaciones de su especialidad u obras que la dirección técnica proyecte o modifique.

Albañiles: Son los oficiales que, con los conocimientos teórico-prácticos, dentro del ramo de la construcción, cuidan con el instrumental adecuado, propiedad de la empresa, de la ejecución de obras de mampostería, fábrica, hormigón, etc., que la dirección técnica de la empresa proyecte o modifique, así como de su acabado y de las reparaciones usuales y muy en especial de las de hogares.

Pintores: Son los operarios que poseen conocimientos teórico-prácticos adecuados a las actividades propias de su oficio. Se distinguen, según su grado de capacitación, dos categorías.

Conductores-mecánicos: Son los oficiales que, provistos del carnet de la clase correspondiente al vehículo cuyo manejo tienen confiado y con conocimientos teórico-prácticos del automóvil, mantienen en normal funcionamiento el mismo y se encargan de la ejecución del transporte, hallándose en condiciones de ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos del taller mecánico.

Conductores: Son los trabajadores que, con capacidad suficiente, efectúan el mismo cometido a los conductores-mecánicos, excepto en lo relativo a reparaciones.

Mujeres de limpieza: Son las que aplican su actividad al aseo de los locales industriales o las que ejecutan la limpieza de la ropa y demás enseres, ya a mano, ya mecánicamente.

e) Personal administrativo:

Clausula 67.—Se considera personal administrativo el que está ocupado en despacho, fábrica o almacenes realizando habitual y principalmente funciones directas o indirectamente relacionadas con un producto o mercancía y el cliente o consumidor, esto es, que se limita a la obtención de datos contables o estadísticos referentes a la marcha y a la situación de la empresa, registro de aquéllos, clasificación, archivo y operaciones de contabilización, suministro de informes, despacho de la correspondencia, transcripción manual o mecánica e inspección, revisión y preparación de toda clase de documentos necesarios para la buena marcha del negocio y, en general, todos aquellos trabajadores reconocidos por la costumbre y hábito mercantiles como empleados de oficinas y despachos.

Clausula 68.—El personal administrativo se clasifica de la siguiente forma:

Jefe de primera: Es el que, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directa de una o más Secciones, estando encargado de imprimirles unidad.

Jefe de segunda: Es el que, provisto o no de poderes limitados, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la Sección o dependencia que tengan a su cargo, así como de

distribuir los trabajos entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa.

Oficial de primera: Es aquel empleado, mayor de veinte años, con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativas y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes y que lleva a cabo, en particular, las siguientes funciones: Cajero de cobro y pago, sin firma ni fianza; taquimecanógrafo en un idioma extranjero; facturas y cálculo de las mismas; estadísticas; transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor y corresponsales, etc.

Oficial de segunda: Es el oficial, mayor de veinte años, que con iniciativas y responsabilidad restringidas efectúa funciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes a las mismas, transcripciones de libros, archivos, ficheros y demás trabajos similares, taquígrafos y meconógrafos en idioma.

Auxiliar: Se considera como tal al empleado mayor de dieciocho años que sin iniciativas ni responsabilidad se dedique dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de aquéllas.

Aspirante: Se entenderá por Aspirante al empleado que, dentro de la edad de catorce a dieciocho años, trabaje en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de éstas.

Sección 3.ª—Calificación profesional

Cláusula 63. Personal técnico y directivo.—Las calificaciones profesionales son las siguientes:

	Coeficientes
Personal técnico y directivo:	
Jefe de Fabricación	2.70
Mayordomo	2.10
Encargado de primera	1.90
Encargado de segunda	1.75
Ayudante de Encargado	1.50
Jefe de la Sección de Organización	2.20
Oficial técnico de Organización	1.85
Auxiliar de Organización	1.30
Personal obrero:	
Maestro	1.38
Pesador	1.18
Rompedor	1.18
Rastrillador	1.18
Clasificador-Refinador	1.22
Extendedor	1.18
Cardador	1.18
Manuarero	1.18
Mechero	1.22
Hilador	1.26
Ayudante de Hilador	1.22
Aspeador	1.18
Bobinador	1.18
Torcedor	1.18
Trenzador	1.18
Pulidor	1.18
Ovillador	1.18
Canillero	1.18
Turdidor	1.18
Alquitranador	1.18
Cordonero	1.18
Cordonero especializado-Cableador	1.26
Peón	1.—
Servicios complementarios:	
Fogonero de primera	1.50
Fogonero de segunda	1.30
Untador o Engrasador	1.20
Correero	1.22
Puador	1.14
Almacenero	1.30
Mozo de limpieza	1.14
Barrendero	1.14
Listero	1.18
Guarda Jurado	1.18
Vigilante o Sereno	1.18
Portero	1.14

	Coeficientes
Servicios auxiliares:	
Maestro de Taller	1.85
Mecánico de primera	1.75
Mecánico de segunda	1.60
Mecánico de tercera	1.45
Electricista de primera	1.75
Electricista de segunda	1.60
Electricista de tercera	1.45
Carpintero de primera	1.70
Carpintero de segunda	1.50
Carpintero de tercera	1.30
Albañil de primera	1.70
Albañil de segunda	1.50
Albañil de tercera	1.30
Pintor de primera	1.60
Pintor de segunda	1.50
Pintor de tercera	1.40
Conductor mecanico	1.70
Conductor	1.50
Carrero	1.30
Mujer de limpieza	1.—
Personal administrativo:	
Jefe de primera	2.50
Jefe de segunda	2.10
Oficial de primera	1.90
Oficial de segunda	1.60
Auxiliar	1.10
Aspirante	0.90
Telefonista	1.—

Cláusula 70.—Los Ayudantes no calificados anteriormente tendrán una calificación equivalente al 90 por 100 de la asignada al oficial a que se refiere el cargo de Ayudante.

Cláusula 71.—La calificación de Aprendices y Aspirantes se establece de acuerdo con la siguiente escala:

	Coeficientes
Primer periodo	0.60
Segundo periodo	0.65
Tercer periodo	0.75
Cuarto periodo	0.80

Los porcentajes de calificación están referidos a los fijados para las siguientes categorías profesionales:

En técnicos: Sobre la calificación del ayudante del cargo técnico a que se refiere el aprendizaje.

En organización: Sobre la calificación del auxiliar de organización.

En administrativos: Sobre la calificación del auxiliar administrativo.

Del oficial de oficios textiles: Sobre la calificación señalada al ayudante del oficio a que se refiere el aprendizaje.

En servicios auxiliares y complementarios: Sobre la calificación del ayudante del oficio a que se refiere el aprendizaje.

CAPITULO IV

Condiciones económicas

Sección 1.ª—Regulación salarial. Disposiciones genericas

Cláusula 72.—Los sistemas retributivos que se establecen, sean a salario fijo o con incentivo, sustituyen totalmente el régimen salarial que, de derecho o de hecho, apliquen las empresas en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio.

Cláusula 73.—Las retribuciones básicas del sistema pacto son:

a) La correspondiente al peón, fijada en 66.60 pesetas diarias, divididas en dos conceptos: el primero de los cuales, igual al 65 por 100 del total, se denomina salario base y es de 43.20 pesetas, y el segundo, igual al 35 por 100, se denomina plus de actividad y es de 23.40 pesetas; y

b) La correspondiente a la mujer de limpieza, cuya retribución se fija en 53.30 pesetas diarias, correspondiendo 34.55 pesetas al salario base y 18.75 a «Plus de Actividad».

Cláusula 74. La retribución concreta para cada puesto de trabajo se obtiene mediante la aplicación a los salarios pactados en la cláusula anterior, según proceda, del coeficiente de calificación correspondiente a la respectiva categoría profesional.

Cláusula 75. Las retribuciones correspondientes al personal femenino equivaldrán para igual calificación al 80 por 100 del salario masculino.

Este pacto ha contemplado y cumplido el principio de igualdad de retribuciones para rendimiento igual y teniendo en cuenta las peculiares características actuales de la industria, en que si bien algunos puestos son cubiertos indistintamente por personal masculino y femenino, es usual que la mujer no realice la totalidad de operaciones inherentes a la calificación del puesto por ser algunas de ellas excesivamente pesadas e impropias, resultando de ello un menor rendimiento general.

Cláusula 76 Salario de cotización.—Los salarios de cotización a efectos de Seguros Sociales Obligatorios y Mutualismo Laboral son los que figuran en la primera columna de las tablas de las cláusulas 80 y 81 (salario base), incrementados con el premio de antigüedad cuando proceda.

Cláusula 77. El Plus de Actividad estará exento de cotización y no se computará para el cálculo del Plus Familiar.

Cláusula 78.—Tendrá la consideración de mensual el siguiente personal:

a) Técnicos y directivos: Los clasificados en la siguiente categoría profesional:

I.—Jefe de Fabricación.

b) Administrativos: Los clasificados en las categorías profesionales que a continuación se enumeran:

I.—Jefe de primera.

II.—Jefe de segunda.

III.—Oficial de primera.

IV.—Oficial de segunda.

V.—Auxiliar.

VI.—Telefonista.

Cláusula 79.—Para el personal mensual, el cálculo de la retribución se hará tomando como base el salario fijado para el peón y la calificación correspondiente al puesto de trabajo. El importe del sueldo mensual se calculará a razón de treinta días por mes, abstracción hecha del número de días de cada uno de ellos, no efectuándose descuentos en el Plus de Actividad por los domingos y días festivos.

A efectos de retribución no se establecen diferencias por razón de sexo en el personal mensual.

Sección 2.ª—Cuadros salariales

Cláusula 80. Personal con retribución mensual:

Calificación	Salario base	Plus Actividad
1.—	1.296.—	702.—
1,10	1.425,60	772,20
1,30	1.684,80	912,60
1,60	2.073,70	1.123,20
1,85	2.397,60	1.298,70
1,90	2.462,40	1.333,80
2,10	2.721,60	1.474,20
2,20	2.851,20	1.544,40
2,50	3.240.—	1.755.—
2,70	3.499,20	1.895,40

Cláusula 81. Personal masculino con retribución mensual o diaria:

Calificación	Salario base	Plus Actividad
1.—	43,20	23,40
1,14	49,25	26,70
1,18	51.—	27,80
1,22	52,70	28,55
1,26	54,45	29,50
1,28	55,30	29,95
1,30	56,15	30,40
1,40	60,50	32,75

Calificación	Salario base	Plus Actividad
1,45	62,65	33,95
1,50	64,80	35,10
1,60	69,10	37,45
1,65	71,30	38,60
1,70	73,45	39,80
1,75	75,60	40,95
1,85	79,90	43,30
1,90	82,10	44,45
2,10	90,70	49,15

Personal femenino con retribución semanal o diaria:

Calificación	Salario base	Plus Actividad
1.—	34,55	18,70
1,14	39,40	21,35
1,18	40,80	22,10
1,22	42,15	22,95
1,26	43,55	23,60
1,28	44,25	23,95
1,30	44,90	24,30
1,40	48,40	26,20
1,45	50,10	27,15
1,50	51,85	28,10
1,60	55,30	29,95
1,65	57,05	30,90
1,70	58,75	31,85
1,75	60,50	32,75
1,85	63,90	34,65
1,90	65,70	35,55
2,20	72,55	39,30

Cláusula 82.—Será facultativo de cada empresa la fijación de los periodos de devengos y pago y los salarios a su personal, siempre y cuando no excedan del mes natural y, aun en este supuesto, deberá hacerse un pago parcial cada diez días naturales.

Sección 3.ª—Plus de actividad

Cláusula 83.—El plus de actividad se percibirá por días efectivamente trabajados por rendimiento normal, con la excepción prevista en la cláusula 79 para el personal mensual.

Cláusula 84.—Los trabajadores que no alcancen el 58 por 100 del rendimiento normal por causas que les sean imputables perderán la retribución correspondiente al plus de actividad de la semana que no consigan dicho porcentaje.

De exceder en el rendimiento del 85 por 100, sin llegar al 100 por 100, devengarán la parte proporcional del referido plus.

Lo dispuesto anteriormente se entiende sin perjuicio de las posibles sanciones que pudieran aplicarse reglamentariamente.

Sección 4.ª—Regulación del trabajo a destajo (no medido por procedimientos científicos)

Cláusula 85.—Un destajo se considera bien establecido cuando:

1. El 65 por 100 del personal sujeto a una misma tarifa alcanza la retribución señalada para el rendimiento normal.

2. Al propio tiempo, el valor del salario a destajo entre los obreros de mayor percepción y que represente un 25 por 100 del personal del 65 por 100 antes señalado, será como mínimo de un 15 por 100 más del salario que corresponde a rendimiento normal.

Los promedios se calcularán en un periodo de seis semanas consecutivas, de seis días cada una.

Cláusula 86.—Los trabajadores que no alcancen la retribución del rendimiento normal percibirán la correspondiente al rendimiento realmente obtenido.

Sección 5.ª—Premio de antigüedad

Cláusula 87.—Se procede a una nueva regulación del premio de antigüedad que comprende los periodos de devengo y la cuantía de la percepción.

Cláusula 88.—Los aumentos periódicos por tiempo de servicios en la empresa se establecen de acuerdo con la siguiente escala, que afecta a la totalidad del personal:

- A los tres años, 3 por 100.
- A los seis años, 6 por 100.
- A los diez años, 10 por 100.
- A los catorce años, 14 por 100.
- A los dieciocho años, 18 por 100.
- A los veintidós años, 22 por 100.
- A los veintiséis años, 26 por 100.
- A los treinta años, 30 por 100.

Dichos porcentajes no serán acumulativos y se calcularán sobre el salario base de la categoría correspondiente.

Cláusula 89.—La fecha de iniciación del cómputo de la antigüedad es la de 1 de mayo de 1963 para todo el personal.

Cláusula 90.—La antigüedad será calculada por tiempo de servicio en la empresa y con independencia de los cambios de categoría.

Cláusula 91.—Al entrar en vigor el Convenio quedará bloqueada la antigüedad adquirida por cada obrero o empleado a título personal en cantidad líquida.

Cláusula 92.—Cuando, en cada caso concreto, el cálculo de la antigüedad por el nuevo sistema pactado supere en cantidad líquida la que viniera percibiendo cada productor, se procederá a la sustitución del sistema, dejando de percibir la cantidad congelada y recibiendo la correspondiente a la nueva escala.

Sección 6.—Gratificaciones extraordinarias

Cláusula 93.—Las gratificaciones de 18 de julio y Navidad consistirán en el pago al personal mensual del sueldo de cotización correspondiente a una mensualidad, y al restante personal del importe de quince días de su salario de cotización, incrementado en un 30 por 100 en la de Navidad.

El incremento del 30 por 100 estará exento de cotizaciones por Seguridad Social y Mutualismo Laboral, no formando parte de la nómina a efectos del cálculo del Plus Familiar.

Cláusula 94.—El personal que se halle prestando el Servicio Militar recibirá la gratificación extraordinaria de Navidad consistente en diez días de salario base, que estará excluida de cotización por Seguros Sociales, Mutualismo Laboral y Plus Familiar.

Sección 7.—Participación en beneficios

Cláusula 95.—La participación en beneficios se fija en el 7 por 100 del salario base y será hecha efectiva durante el mes de enero de cada año, no obstante lo cual, las empresas podrán acordar el pago en periodos más breves de tiempo.

Sección 8.—Plus Familiar

Cláusula 96.—El porcentaje de Plus Familiar se fija en el 20 por 100 de los salarios sujetos a cotización por Seguros Sociales, con exclusión de cualquier otro concepto.

Sección 9.—Pluses especiales

Cláusula 97.—Plus números finos de lino.—En la hilatura de lino, y desde el número 18 «Lea» inclusive, en adelante, se aplicará un 8 por 100 de aumento sobre el salario base, por día efectivamente trabajado, al personal de las categorías profesionales de Extendedor, Manuero, Mechero, Hilador y Ayudante de Hilador.

Cláusula 98.—Plus especial.—Se establece un plus especial consistente en el 10 por 100 del salario base, del que se beneficiarán los puestos de trabajo que a continuación se determinan, en las Secciones de Cañamo y Lino: Rompedor, Rastrillador, Cardador y Extendedor. También será de aplicación este plus al personal que tenga a su cargo la preparación de las manadas que alimentan la máquina de rastrillar, y el que retire la estopa producida por la misma. Se entiende que el repetido plus se devengará siempre y cuando el trabajador tenga a su cargo la máquina correspondiente.

Cláusula 99.—Plus de nocturnidad.—El personal que trabaje en jornada nocturna tendrá derecho al percibo de un plus equivalente al 6 por 100 del salario base por día trabajado.

Cláusula 100.—Los precedentes pluses especiales estarán exentos de cotización por Seguridad Social, Mutualismo Laboral y Plus Familiar.

Sección 10.—Diets y desplazamientos

Cláusula 101.—Cuando un empleado o trabajador se desplace transitoriamente de localidad por orden de la empresa, ésta

le abonará, además de su retribución normal, los gastos de desplazamiento y las oportunas dietas que habrán de cubrir adecuadamente los gastos que le ocasione la estancia.

CAPITULO V

Sección 1.—Comedores

Cláusula 102.—Todas las empresas que trabajen en régimen de turno continuado deberán habilitar una dependencia con destino a comedor para el personal.

Tal obligación afectará también a las empresas que empleen más de 200 trabajadores a turno normal.

Sección 2.—Prendas de trabajo

Cláusula 103.—Las empresas facilitarán «monos» o prendas similares a los hombres y «batas» a las mujeres, a razón de una prenda por año, entregando dos en el primer año y una en los sucesivos.

Las empresas pueden optar entre entregar las prendas confeccionadas o la tela para su confección.

La utilización de las prendas tendrá carácter obligatorio para el personal.

En el Reglamento de Régimen Interior deberá fijar cada empresa las normas convenientes sobre su uso, lavado y policía de las prendas, así como cuanto haga referencia a distintivos, anagramas, etc.

Sección 3.—Premios, faltas y sanciones

Cláusula 104.—Cada empresa incluirá en el Reglamento de Régimen Interior el conjunto de normas por las cuales se deben regir, tanto los premios para las actuaciones del personal que lo justifique como a la corrección de las faltas y la tramitación de las sanciones, cuidando de que el desarrollo de tales materias sea lo más claro y conciso posible.

Cláusula 105.—Sin perjuicio de aquellos otros casos en que proceda el despido sin indemnización, con arreglo a la legislación vigente, las Empresas podrán acordarlo sin que vengán obligadas a aplicar otra sanción menor en los que se detallan a continuación:

- a) Faltar diez días al trabajo por un periodo de seis meses.
- b) Faltar a la puntualidad ocho veces en un mes, catorce en tres meses o veinte días en seis meses.
- c) La indisciplina o desobediencia cuando ocasionen daños graves a la Empresa, a los compañeros de trabajo, a la normalidad en la prestación de éste y siempre que se produzca en forma pública y con escándalo.
- d) La disminución del rendimiento normal en el trabajo cuando represente la pérdida del plus de actividad durante seis semanas en un periodo de seis meses.
- e) La embriaguez habitual públicamente advertida en el centro de trabajo.
- f) Originar reiteradamente rinas o pendencias con sus compañeros de trabajo, bastando una sola vez cuando se produjeran lesiones, daños en las instalaciones o notoria interrupción en el trabajo.
- g) La infidelidad a la Empresa, bien por pasar, teniéndolo prohibido, a servir en Empresa competidora, revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos u ofender grave y públicamente a la Empresa o a sus directivos.

Sección 4.—Clandestinidad

Cláusula 106.—La Comisión Mixta, en ejecución de su función de vigilancia del cumplimiento del Convenio, procederá a realizar cuantas actuaciones sean necesarias para combatir la clandestinidad industrial y ambas partes contratantes colaborarán en todo momento al más eficaz desarrollo de tal cometido.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1.—Aplicación del plus de actividad

Durante cuatro meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, las Empresas que trabajasen por la modalidad denominada a jornal abonarán el 50 por 100 del plus de actividad.

Las que tuviesen medido científicamente su rendimiento abonarán la totalidad del plus de actividad.

Las que trabajasen en destajo podrán optar entre suprimirlo y trabajando a jornal abonar el 50 por 100 del plus de actividad o adaptar sus tarifas de destajo a las cláusulas 85 y 86, que regulan esta modalidad en el Convenio.

Cuando en una misma Empresa coexistieran varios de los anteriores supuestos, se podrá aplicar por secciones el sistema que corresponda a cada una de ellas.

Transcurrido el plazo de cuatro meses, se abonará la totalidad del plus en todos los supuestos, aun cuando no se hubiese determinado científicamente el rendimiento normal.

Si algún operario estimase que su rendimiento es superior al normal podrá solicitar su medición.

Se exceptúa de la reducción del plus al personal comprendido en las categorías profesional de Administrativos, Servicios auxiliares y Técnicos directivos. Estos últimos, en cuanto a los cargos de Director, Jefe de fabricación, Jefe de sección de organización, Mayordomo y Encargado de primera, cuando cuiden de alguna sección que trabaja a incentivo.

2.ª Personal no mejorado

Al personal que no obtenga mejoras como consecuencia de la aplicación del Convenio no se le podrá aumentar la carga de trabajo sin la correspondiente contraprestación económica.

3.ª Reglamento de Régimen Interior

A efectos de adaptar a la realidad las cláusulas del Convenio, las Empresas, en un plazo de cinco meses a partir de su vigencia, redactarán y presentarán el Reglamento de Régimen interior en la forma prevista por las disposiciones legales vigentes en la materia.

4.ª Participación en beneficios y Plus Familiar

Las cláusulas 95 y 96, referentes a participación en beneficios y plus familiar, entrarán en vigor el día 1 de enero de 1963.

5.ª Gratificación de 18 de Julio

La gratificación extraordinaria de 18 de julio de 1962 se abonará con las retribuciones anteriores al Convenio, aun cuando éste hubiera entrado en vigor para aquella fecha.

CLAUSULA ESPECIAL

Ambas partes contratantes estiman y así lo expresan que la elevación salarial no originará repercusión en los precios de las manufacturas. Si bien es cierto que se han de producir aumentos en los costos, tales aumentos quedarán absorbidos por los incrementos de los índices de productividad que han de derivarse del cumplimiento de las estipulaciones pactadas en el Convenio.

Únicamente en la contingencia de que el mercado interior por causa de recesión no fuera capaz de absorber la mayor productividad de la industria, podrían originarse eventualmente repercusiones inmediatamente corregidas, restableciéndose automáticamente los niveles iniciales de los precios.

Por cuanto queda expuesto, ambas partes contratantes expresamente manifiestan que no se dan en la presente negociación de Convenios los supuestos previstos en el último párrafo del artículo 12 de la Ley de 24 de abril de 1958.

CLAUSULA FINAL

Ambas representaciones acuerdan por unanimidad renunciar al derecho de recurso contra la Resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo en el supuesto de que fuere aprobatoria de la totalidad del Convenio.

RESOLUCION de la Dirección General de Previsión, aclaratoria de la Orden de 25 de enero de 1962, sobre excepción del límite de edad, establecido en el artículo noveno de los Estatutos de la Mutualidad Nacional de Previsión Social Agraria.

Ilustrísimo señor:

Los trabajadores fijos afiliados al Seguro Obligatorio de Enfermedad, bajo la denominación de «agrícolas», estaban reconocidos de forma implícita como adscritos al Régimen Especial Agropecuario, aunque por causas diferentes no cumplieran el requisito de figurar incluidos en el Censo, no pudiéndoles ser solamente imputables a los mismos esta falta de inscripción, por lo cual se creyó equitativo computarles aquellos períodos que tuviesen cubiertos en dicho Seguro, de forma análoga a la prevista para otros casos en la disposición tercera, adicional de los Estatutos de la Mutualidad Nacional de Previsión Social Agraria.

Al promulgarse la Orden de 25 de enero de 1962 sobre excepción del límite de edad—establecido en el artículo noveno de los Estatutos de la Mutualidad Nacional de Previsión Social Agraria—, se consideraban dichos casos y se les aplicaba la excepción establecido en la sexta disposición transitoria de los Estatutos de la Mutualidad a aquellos trabajadores que, reuniendo en la fecha de implantación de la misma todos los demás requisitos para su consideración como mutualistas, figuraran afiliados al Seguro de Enfermedad como trabajadores del campo durante un año, dentro de los cinco inmediatamente anteriores al uno de octubre de mil novecientos sesenta y uno, dándose un plazo de seis meses para ello.

Ahora bien, al aplicar dicho precepto, se han producido criterios dispares y que no reflejan el verdadero espíritu de la disposición, por lo cual y en virtud de las facultades que le confiere a esta Dirección General el artículo cuarto de la referida Orden de veinticinco de enero de mil novecientos sesenta y dos,

Esta Dirección General ha resuelto que los efectos de las inclusiones en la Mutualidad Nacional de Previsión Social Agraria que se soliciten al amparo de lo dispuesto en el artículo segundo de la Orden de veinticinco de enero de mil novecientos sesenta y dos, y dentro de los seis meses señalados en la misma, se retrotraerán en todo caso al uno de octubre de mil novecientos sesenta y uno, fecha de iniciación de la Mutualidad, con abono, por tanto, de las cuotas correspondientes, y otorgándose asimismo valor de período de carencia al tiempo anterior a dicho primero de octubre, cuando hayan permanecido en el Seguro de Enfermedad e igualmente con abono de las cuotas que hubieran tenido que satisfacerse en el supuesto de haber figurado incluidos en el Censo Laboral durante tal período.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 28 de septiembre de 1962.—El Director general, Rafael Cabello de Alba.

Imo. Sr. Delegado general del Instituto Nacional de Previsión

MINISTERIO DE COMERCIO

ORDEN de 30 de septiembre de 1962 por la que se reorganiza la Sección Comercio de la Mutualidad General del Departamento.

Ilustrísimo señor:

Creada la Sección Comercio de la Mutualidad General de Funcionarios del Departamento por Orden de 12 de diciembre de 1958 al amparo de lo dispuesto en las Ordenes de 7 de noviembre y 1 de diciembre del mismo año, se dictaron, también por Orden de 28 de noviembre de 1960, una serie de normas por las cuales había de regirse la referida Sección de Comercio.

Esta diversidad normativa, y sobre todo la conveniencia de marcar, tanto en lo orgánico como en sus finalidades e ingresos, la separación que debe existir entre la Sección Comercio, con un grupo de beneficiarios reducido y circunscrito a lo dispuesto en el Decreto de 12 de noviembre de 1959, y la Mutualidad General de Funcionarios del Departamento, que comprende la totalidad de los que sirven al Ministerio, hace aconsejable derogar las anteriores disposiciones, dictando en su lugar una que, expresando fielmente el cometido de la Sección Comercio, sirva como instrumento ágil que marque un fácil y normal cauce en el futuro.

En su virtud,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

1.º El artículo 1.º bis del Reglamento de la Mutualidad General de Funcionarios del Departamento quedará redactado en la forma siguiente:

«Artículo 1.º bis. Para fines asistenciales no previstos como propios de la Mutualidad General, con autonomía orgánica, personalidad jurídica y patrimonio diferentes, se autoriza la creación de Secciones en la Mutualidad General de Funcionarios del Ministerio de Comercio, siempre que la procedencia de los ingresos de dichas Secciones sea diferente de la prevista para la Mutualidad General de Funcionarios en sus normas reglamentarias.»