

I. Disposiciones generales

MINISTERIO DE LA GOBERNACION

ORDEN de 25 de septiembre de 1962 por la que se anula la de 9 de abril de 1956 sobre excedencia voluntaria en el Cuerpo de Veterinarios Titulares.

Ilmo. Sr.: La Orden de 9 de abril de 1956 («Boletín Oficial» del 14), sobre excedencia voluntaria de los Veterinarios titulares en su respectivo Cuerpo, fué promulgada en razón a las circunstancias propias en que se desenvolvían sus funciones y en tanto se verificaran nuevos ingresos en el Escalafón del Cuerpo. Normalizado el régimen de concursos para la provisión de plazas vacantes y convocadas oposiciones para ingreso y ocupación de vacantes del referido Escalafón, procede anular la citada Orden y restablecer el procedimiento reglamentario en la concesión de la excedencia voluntaria a los citados funcionarios.

Este Ministerio, en atención a las razones expuestas, dispone:

Queda anulada la Orden de 9 de abril de 1956, referente a la situación de excedencia voluntaria a los funcionarios del Cuerpo de Veterinarios Titulares, cuya concesión se registró en lo sucesivo con arreglo a las normas establecidas al efecto en el Reglamento de Personal de los Servicios Sanitarios Locales de 27 de noviembre de 1956.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 25 de septiembre de 1962.

ALONSO VEGA

Ilmo. Sr. Director general de Sanidad.

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL

ORDEN de 27 de septiembre de 1962 por la que se reorganiza la Comisión de Asesoramiento e Inspección de las Enseñanzas Mercantiles.

Ilustrísimo señor:

Creada por Orden ministerial de 18 de febrero de 1958 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de marzo), y constituida por otra de 11 de marzo del propio año («Boletín Oficial del Estado» del 24) la Comisión de Asesoramiento e Inspección de las Enseñanzas Mercantiles, y siendo conveniente proceder a la renovación periódica y parcial de sus miembros en aplicación del mismo criterio que se sigue para Organismos similares,

Este Ministerio, a propuesta de esa Dirección General, ha acordado:

Primero.—Los nombramientos de Catedráticos de Escuelas de Comercio para formar parte de la Comisión de Asesoramiento e Inspección de las Enseñanzas Mercantiles tendrán una duración de cuatro años, prorrogables, renovándose por mitad cada bienio, excepto el del Secretario, que recae preceptivamente en el Jefe de la Sección.

Segundo.—Admitir, en atención a las razones expuestas, las dimisiones presentadas por los Ilustrísimos señores don Luis Corral y Felú y don Tomás Peribáñez Herrera de sus cargos de Presidente, el primero, y Vocales, ambos, de la referida Comisión; agradeciéndoles los servicios prestados.

Tercero.—Nombrar nuevos miembros de la Comisión a los Ilustrísimos señores don Luis Pérez Pardo y don Rafael Rodríguez Lapuente, Catedráticos y Directores de las Escuelas de Barcelona y Valencia, respectivamente.

Cuarto.—Prorrogar por otro período de cuatro años el nombramiento conferido al Ilustrísimo señor don Antonio Muñoz Casarús, quien desempeñará el cargo de Presidente.

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

Dios guarde a V. I. muchos años

Madrid, 27 de septiembre de 1962.

LORA TAMAYO

Tlmo. Sr. Director general de Enseñanzas Técnicas.

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 27 de septiembre de 1962 por la que puede aumentarse en una hora, en total ocho, la jornada máxima legal en las labores subterráneas de las minas metálicas, durante el segundo semestre del corriente año.

Ilustrísimo señor:

Persistiendo las circunstancias que determinaron la publicación de la Orden de veintidós de diciembre de mil novecientos cuarenta y tres, y de conformidad con lo prevenido en el apartado tercero del artículo treinta y seis del Decreto-ley de uno de julio de mil novecientos treinta y uno, sobre jornada máxima legal, en relación con el párrafo final del artículo treinta y siete de la misma disposición,

Este Ministerio ha resuelto que la jornada legal de siete horas en las labores subterráneas de las minas metálicas puede aumentarse hasta el máximo de ocho horas durante el segundo semestre de mil novecientos sesenta y dos, debiendo abonarse dicha hora con el salario tipo de hora ordinaria, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de veinticuatro de julio de mil novecientos cuarenta y siete.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 27 de septiembre de 1962.

ROMEIO

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación del Trabajo.

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo acordado en 8 de junio último entre Empresas y trabajadores pertenecientes al sector Yute de la Industria Textil para las provincias que determina su cláusula primera.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical acordado entre Empresas y trabajadores pertenecientes a la Industria del Yute en 8 de junio próximo pasado a través del Sindicato Vertical correspondiente, y para las provincias de Barcelona, Gerona, Gulpúcoa, Palencia, Sevilla, Valladolid, Vizcaya y Zaragoza; y Resultando que en 3 de septiembre del año en curso la Secretaría General de la Organización Sindical ha remitido a este

Centro directivo el texto aprobado por la Comisión deliberante, informando su alcance y trascendencia, adjuntándose asimismo escrito por el que se renuncia a la «cláusula especial» de dicho Convenio referente a la posible repercusión en precios.

Resultando que la cláusula 15 del Convenio consigna la creación de la Comisión Mixta del Convenio como Órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, detallando funciones específicas de la misma y estableciendo una prejurisdicción funcional de atribuciones;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo pactado por la Comisión deliberante en el referido Convenio, y que sus estipulaciones establecen mejoras de indudable trascendencia que justifican la aprobación del referido texto, con arreglo al artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958, máxime cuando se estima ventajoso para ambos sectores laborales y no contraviene preceptos de superior rango administrativo ni lesiona intereses de carácter general, excepto la aclaración consignada a continuación, y ya que ha sido retirada la cláusula especial indicada anteriormente;

Considerando que la interpretación de los Convenios corresponde a la Autoridad laboral, que los aprueba por medio de Resolución fundamentada y recurrible; su vigilancia, al Cuerpo de Inspección, y las acciones contenciosas, a la Magistratura de Trabajo, según determinan los artículos 26 y 28 del Reglamento para aplicación de la Ley de 24 de abril de 1958, por cuyos motivos las actuaciones de la Comisión Mixta se entiendan en vía conciliatoria y sin perjuicio, si ésta no tiene éxito, de las facultades de los Organismos citados;

Considerando que la unanimidad de lo estipulado y el hecho de que sus mejoras económicas se compensen bilateralmente, sin alterar los precios del sector, según la renuncia ya dicha, como determina la Orden de 24 de enero de 1959, justifican su aprobación, con las limitaciones anteriormente consignadas para el desarrollo de la Comisión Mixta, y, por tanto,

Esta Dirección General ha resuelto:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo acordado entre las Empresas y los trabajadores pertenecientes a la Industria Textil del Yute en 8 de junio próximo pasado, con la aclaración preceptiva de que se hace mérito.

2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» una vez sea firme, con arreglo a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958; y

3.º Contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según determina el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958, modificado por Orden de 24 de enero de 1959.

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

Dios guarde a V. I. muchos años

Madrid, 5 de septiembre de 1962.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Hmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA TEXTIL YUTERA ACORDADO EN 8 DE JUNIO DE 1962

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO PRIMERO

Sección 1.ª—Ambito territorial, funcional y persona.

Cláusula 1.ª Ambito territorial.—El presente Convenio es de aplicación obligatoria en las provincias de Barcelona, Gerona, Guipúzcoa, Palencia, Sevilla, Valladolid, Vizcaya y Zaragoza.

Se aplicará asimismo a los centros de trabajo ubicados en las citadas provincias aun cuando las Empresas tuvieran el domicilio social en otras no afectadas; 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 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 fibra de yute entre sus primeras materias, y a aquellas que sean declaradas yuterías por la autoridad administrativa.

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 segunda 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 Dirección 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 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 forman 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. Con carácter excepcional se considerarán excluidos de la compensación global establecida en la cláusula novena los siguientes conceptos:

1. La compensación en metálico del Economato laboral establecido por disposición legal de carácter general y obligatorio.
2. La cotización en los regímenes de seguridad social por bases superiores a las pactadas.
3. Las vacaciones de mayor duración que la pactada.
4. Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación.
5. 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. Absorbibilidad.—Por la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos 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 Dirección General de Ordenación del Trabajo, en ejercicio de facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos esenciales del Convenio, desvirtuándolo fundamentalmente, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

Sección 4.ª—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 le 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 con 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 y 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 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 del Grupo Yutero.

En el supuesto de que en la Junta Nacional de la Sección Social y Económica Centrales no hubiera Vocales nacionales suficientes para formar parte de la Comisión Mixta, podrán ser elegidos de entre los representantes de las representaciones social y económica de la Comisión deliberante de este Convenio.

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. 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.

Cláusula 26. 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 jurisdicciones contenciosas o administrativas.

Sección 5.ª—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 pretenda pactar.

Cláusula 28. En caso de existir disparidad entre las partes deliberantes y la Comisión Mixta de 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 I

Sección 1.ª—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, cambio 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 se 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 método 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 complementar las percepciones anteriores, el operario, para mantener este derecho, deberá trabajar a rendimiento óptimo, que se calculará teniendo en cuenta todos los factores que influyan 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 de 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, 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.—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 operatorio. 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 normal.

12. La producción óptima en el trabajo libre 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 realizado 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 trabajos en equipo se tendrán en cuenta las interferencias cuando proceda.

Cláusula 32. El rendimiento normal, y, por consiguiente, la producción normal, es exigible, y la Empresa podrá determinar, 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 ella intervienen (cambios de alimentación y de salida, roturas, limpiadas, 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 exceden en un 40 por 100 de los señalados en el presente Convenio para el rendimiento normal.

Sección 3.—Plantilla, ingreso y periodo de prueba.

Cláusula 37. Plantilla.—Con independencia del censo de personal, escalafón y demás referencias al volumen y situación de la mano de obra de la Empresa, ésta confeccionará una plantilla técnica comprensiva de las necesidades reales de personal según la situación, instalación, maquinaria, métodos y producción, con objeto de que en todo momento se conozca el censo teórico del ramo.

Cláusula 38. La plantilla técnica se confeccionará como mínimo cada dos años y no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por todos y cada uno de los productores que formen parte de la Empresa.

Cláusula 39. 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 40. Periodos de prueba.—El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el periodo de prueba que para cada grupo de personal 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 de servicios auxiliares.
4. Dos meses para los Aprendices.

Este periodo de prueba es íntegramente exigible, salvo que la Empresa decida renunciar a todo o parte de él, debiendo constar así en contrato escrito.

Durante el periodo 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 periodo de prueba sobre el de los Aprendices y Aspirantes será computable a efectos de antigüedad y durante el mismo el trabajador gozará de idénticos derechos que el resto del personal.

Sección 4.—Aprendizaje, provisión de plazas y ascensos

Cláusula 41. Aprendizaje.—Son aprendices las personas mayores de catorce años que al propio que trabajan adquieren los conocimientos y la habilidad necesarias para el desempeño de un puesto de trabajo en la industria textil yutera.

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

Cláusula 42. 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 indispensables para ocupar plaza de Auxiliares de organización.

Cláusula 43. 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 plaza de personal administrativo.

Cláusula 44. 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, Urdidor, Encolador y Tejedora.
3. Un año para Cardador, Ayudante hilador, Costurera y Mechera.
4. El personal de servicios auxiliares tendrá el mismo periodo de aprendizaje que las respectivas Reglamentaciones de Trabajo señalen para cada oficio.
5. Seis meses para el resto del personal.

Cláusula 45. Al finalizar el respectivo periodo de aprendizaje:

1. Los Aprendices de los grupos técnicos, directivos y 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 46. A los efectos de retribución el aprendizaje se considera dividido en los siguientes periodos:

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 47. 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.—Contratos especiales, ceses y plazo de eventualidad

Cláusula 48. 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 15 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.—Jornada y recuperación de fiestas

Cláusula 49. Jornada.—La jornada es de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

Cuando 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 segundo 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 considera trabajo nocturno al 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 50. 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.—Vacaciones, excedencias, permisos, licencias y servicio militar

Cláusula 51. Vacaciones.—Los periodos de vacaciones serán los siguientes:

1. Veinte días laborables para los Viajantes.
2. Veintiún días naturales para el personal administrativo y de organización.
3. 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.
4. Dos semanas consecutivas, comprensivas de doce días laborables, para el resto del personal.

Cláusula 52. Mediante acuerdo entre Empresa y trabajadores empleados el personal del apartado segundo del anterior artículo disfrutará realmente del exceso de vacaciones pactado sobre las reglamentarias a continuación de éstas o en otro periodo del año, o bien percibirá el importe de dichos días de excesos, abonados con la retribución extraordinaria de días festivos trabajados.

Cláusula 53. Cuando en el periodo de dos semanas previsto en el apartado cuarto de la cláusula 51 se hallen incluidos días festivos no recuperables, la Empresa podrá optar entre conceder la 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 54. Excedencias.—La Empresa, a petición de los trabajadores, autorizará excedencias en una proporción del dos por ciento 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 nuevas solicitudes 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 55. 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, nieto, 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 grave del padre, madre, hijo, hermano o cónyuge.
5. Por el tiempo indispensable, sin abono de retribución, el día de la boda de 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 56. Licencias.—La licencia con ocasión de matrimonio será de diez días naturales abonados en la forma pactada en la cláusula 55, 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 55, 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 57. 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 incorporarse a la Empresa antes de cumplirse dos meses desde su licenciamiento.

Cuando disfruten permiso temporal de un mes o más tendrán derecho a prestar servicios en la Empresa. Será potestativo de ésta admitirlos 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.—Disposiciones generales

Cláusula 58. 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 profesional, 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.—Clasificación general

Cláusula 59. El personal ocupado en la Empresa se dividirá a efectos de clasificación profesional con carácter general en Hilatura, Tejeduría y Acabado, en los siguientes empleos:

- 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 60. 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 tienen responsabilidad sobre la producción y disciplina de la misma.

Cláusula 61. 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 importancia o especialidad así lo requieran, asume a los Mayordomos bajo su directa dependencia.

b) Técnico propiamente dicho: 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 planeamiento 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 tiempo 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: Es aquel técnico que a las órdenes del Mayordomo tiene con respecto al grupo de subsecciones encomendado las mismas atribuciones y cometidos que tiene aquél con relación a toda la sección.

h) 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.

i) Contramaestre: Es aquel técnico que bajo las órdenes del Mayordomo o del Encargado tiene encomendadas con referencia a la subsección las atribuciones y cometidos 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.

j) Ayudante de Contramaestre: Es el que a las órdenes de este colabora a la buena marcha de la subsección, pudiendo suplir al Contramaestre en sus funciones cuando las necesidades lo exijan.

b) Personal obrero

Cláusula 62. 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 63. 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) Peón: Es el obrero 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 sea necesario 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.

c) Personal de servicios complementarios

Cláusula 64. 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:

Cláusula 65. 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 reparaciones elementales para su normal funcionamiento cuando no haya mecánico en la Empresa.

Serán de primera clase los Fogoneros que conduzcan calderas de las clasificadas en 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 kilogramos 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) Correero: 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 puas en las delgas, peines y mantiene a disposición de empleo los repuestos generales de la industria.

e) Almacenero: Es el que cuida de las entradas, salidas y existencias de los 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

Cláusula 66. Se consideran trabajadores de servicios auxiliares los que sin pertenecer propiamente a la industria yutera desarrollan sus actividades en las fábricas y centros industriales del ramo en diferentes servicios.

Cláusula 67. 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 del normal funcionamiento de las instalaciones eléctricas de la fábrica o puesta en marcha de los grupos hidroeléctricos o motores, a la vez que ejecutan 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.

Albaniles: 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 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 al 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 asignado 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 de las que ejecutan la limpieza de la ropa y demás enseres, ya a mano, ya mecánicamente.

Personal administrativo

Cláusula 68. Se considera personal administrativo el que esté ocupado en despacho, fábrica o almacenes, realizando habitualmente y principalmente funciones directa 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 oficina y despacho.

Cláusula 69. 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 tenga 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 iniciativa 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; Taquígrafos 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 empleado mayor de veinte años que con iniciativa y responsabilidad restringidas efectúa funciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes a las mismas transcripciones de libros, archivos, ficheros y demás trabajos similares. Taquígrafo y Mecanógrafo en idioma nacional.

Auxiliar: Se considera como tal al empleado mayor de dieciocho años que sin iniciativa 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.

Cláusula 70. Como complemento a las anteriores categorías se detallan a continuación las siguientes:

SECCIÓN HILATURAS

Personal técnico

Director Jefe de Fabricación: Es el que dirige y cuida de las distintas operaciones de toda la Sección de Hilaturas, efectúa los cálculos teóricos y vigila los trabajos prácticos encaminados a conseguir la buena marcha de la misma y el perfecto proceso de la fabricación.

Mayordomo: Es el técnico que a las órdenes del Jefe de Fabricación, en su caso, y de una forma más práctica que teórica, cuida de su respectiva sección y vigila el proceso de fabricación y la buena marcha de la misma.

Encargado de Hilaturas: Es el técnico que a las órdenes de su superior jerárquico dirige, cuida y vigila alguno de los grupos de la Sección de Hilaturas.

Ayudante: Es el que a las órdenes inmediatas del Contramaestre colabora en la buena marcha de la subsección, pudiendo suplir a su superior en caso de necesidad.

Personal obrero

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

Abridor-Ablandador: Es el Oficial u Oficiala que deshace las balas a mano o a máquina y las selecciona, formando las mechas de manojos, pasándolas por la ablandadora.

Cardador: Es el Oficial u oficiala que cuida del normal funcionamiento de las cards y puede alimentar el primer manual.

Manuero: Es el Oficial u Oficiala que cuida del manual, cargándolo de botes, empalma las mechas que se rompen, lo descarga y cuida de la regularidad de aquéllas.

Mechera: Es la Oficiala que cuida la máquina así llamada, la carga de mechas, saca la mudada, carga los tubos y cuida del buen funcionamiento de la máquina.

Hilador: Es el Oficial u Oficiala 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.

Ayudante: 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.

Aprendiz de Hilador: Es el chico o chica que saca las mudadas, carga carretes vacíos y ayuda a anudar.

Oficiala torcedora: Es la que cuida de la máquina de torcer, cambia las bobinas, anuda los hilos y saca las mudadas.

Oficial aspeador: Es el Oficial u Oficiala que cuida de los aspes, cargando carretes y sacando madejas.

Oficial bobinador: Es el Oficial u Oficiala que cuida de la máquina para pasar el hilo de los carretes a las bobinas, cambia carretes vacíos y llena los sacos.

Oficial canillero: Es el Oficial u Oficiala que cuida de la máquina para pasar el hilo de los carretes a las canillas, cambia carretes vacíos y llena los sacos.

Ovillador: Es el Oficial u Oficiala que pasa de los carretes a los ovillos en la máquina ovilladora.

Trenzador: Es el Oficial, varón o hembra, que gobierna un grupo de máquinas de trenzar, atendiéndolas en su modalidad de puesta en marcha, trabajo, paro, limpieza y cambio de carretes.

Empaquetador: Es el operario que ensaca las canillas, cose los sacos y los deja disponibles para uso propio o para almacén.

Peones: Son obreros que allí donde se necesita realizan las funciones propias de su categoría profesional.

Personal de servicios complementarios

Pesador de hilo: Es el Oficial u Oficiala que pesa, anota y comprueba los movimientos de hilados.

Cláusula 71.

SECCIÓN TEJIDOS

Personal técnico

Jefe de Fabricación: Es el técnico que dirige y cuida las distintas operaciones de la Sección de Tejidos, efectúa toda clase de cálculos teóricos y vigila los trabajos prácticos encaminados a conseguir la producción prevista con jurisdicción sobre los demás técnicos y personal.

Mayordomo: Es el técnico que tiene a su cargo la Sección de Tejidos, interpreta y transmite las órdenes del Jefe de Fabricación, tiene jurisdicción sobre el personal y cuida y vigila el buen funcionamiento de la sección completa.

Contramaestre: Es aquel técnico que bajo las órdenes del Mayordomo o del Encargado tiene encomendado, con referencia a la subsección, las mismas atribuciones y cometidos 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.

Ayudante: Es el que bajo la dependencia del Mayordomo, del Encargado o del Contramaestre respectivo colabora a la buena marcha de una brigada de telares, ayuda a cambiar los plegadores y en algunos casos a sacar las piezas.

Personal obrero

Unidor: Es el Oficial y Oficiala que en el urdidor reúne y ordena los diferentes hilos que componen la urdimbre en la forma requerida.

Encolador: Es el Oficial que lleva una máquina de encolar, gradúa la marcha de la misma, vigila el enrollado de la urdimbre y soluciona las dificultades que puedan presentarse, tales como roturas de hilos, etc., cuidando, además, de preparar la cola.

Anudador o Ayudante de Tejedor: Es el Oficial u Oficiala que anuda los hilos de un plegador de urdimbre con los extremos que se han dejado en la montura de lizos procedentes del tejido de una urdimbre anterior y que pasa los hilos de urdimbre por los ojales de las mallas de los lizos y por los espacios del peine.

Tejedor: Es el Oficial u Oficiala que confecciona los tejidos por medio de telares, anuda los hilos que se rompen, reemplaza las canillas, vigila la tensión de la urdimbre, comprueba la densidad de la trama y realiza aquellas tareas necesarias para que la pieza salga con la mayor perfección y regularidad.

Pesador de Tejidos: Es el Oficial u Oficiala que pesa, anota y comprueba los movimientos de tejidos.

Medidor de Tejidos: Es el hombre o mujer que cuida de la máquina de medir piezas o efectúa este cometido a mano.

Cortadores: Son los que cortan a medida para la confección de sacos las telas, bien a mano o a máquina.

Repasador: Es el Oficial u Oficiala que repasa las telas cuando salen del telar y corrige los defectos de las mismas.

Calandrador: Es el Oficial que cuida del buen funcionamiento de la calandra y de la salida de la misma.

Costurera: Es la Oficiala que cose los orillos y las bocas de los sacos.

Auxiliar de Costurera: Es la operaria que retira y pulc los sacos procedentes de costura, situándolos para el siguiente proceso.

Marcador: Es el Oficial y Oficiala que cuida del marcado de los sacos y del buen funcionamiento de las máquinas de marcar a uno o más colores, así como de la alimentación y salida.

Enfardador: Es el Oficial que cuida del enfardado de bultos o balas por presa de enfardar, prepara los fardos para la alimentación de la misma y los ata una vez prensados y los traslada a su estiba.

Sección 3.ª—Calificación profesional

Cláusula 72. Personal técnico y directivo.—Las calificaciones profesionales son las siguientes:

SECCIÓN HILATURA	
	Coefficientes
<i>Personal técnico y directivo</i>	
Director Jefe de fabricación	2.70
Mayordomo	2.10
Encargado	1.90
Ayudante de Encargado	1.65
Jefe Sección Organización	2.20
Oficial Técnico de Organización	1.85
Auxiliar de Organización	1.30
<i>Personal obrero</i>	
Maestro	1.28
Abridor-Suavizador	1.18
Pesador	1.18
Cardador	1.18
Manuadero	1.18
Mechero	1.22
Hilador	1.26
Ayudante de Hilador	1.22
Trenzador	1.18
Torcedor	1.18
Aspeador	1.18
Canillero	1.22
Bobinador	1.18
Ovillador	1.18
Empaquetador	1.18
Peón	1.00
SECCIÓN TEJIDOS Y ACABADOS	
<i>Personal técnico y directivo</i>	
Director Jefe de fabricación	2.70
Mayordomo	2.10
Contramaestre encargado	1.85
Contramaestre	1.75
Ayudante de Contramaestre	1.30
<i>Personal obrero</i>	
Urdidor	1.18
Encolador	1.22
Tejedor	1.26
Anudador o Ayudante de Tejedor	1.18
Pesador	1.18
Repasador	1.14
Calandrador	1.18
Medidor	1.18
Cortador	1.18
Costurero	1.22
Marcador	1.18
Enfardador	1.18
Auxiliar	1.14
Peón	1.00
<i>Servicios complementarios</i>	
Fogonero	1.28
Untador o Engrasador	1.18
Correero	1.22
Empuador	1.14
Almacenero	1.30
Mozo de limpieza	1.14
Barrendero	1.14

	Coefficientes
Listero	1.18
Guarda jurado	1.18
Vigilante o Sereno	1.18
Portero	1.14
<i>Servicios auxiliares.</i>	
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 mecánico	1.70
Conductor	1.50
Mujer de la limpieza	1.00
<i>Personal administrativo</i>	
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	1.00

Cláusula 73. Los Ayudantes no calificados anteriormente tendrán una calificación equivalente al 90 por 100 de la asignada al Oficial a que se refiera el cargo de Ayudante.

Cláusula 74. La calificación de Aprendices y Aspirantes se establece de acuerdo con la siguiente escala:

Primer período	0.60
Segundo período	0.65
Tercer período	0.75
Cuarto período	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 de 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 genéricas

Cláusula 75. Los sistemas retributivos que se establecen, sean a salario fijo o con incentivo, sustituyen totalmente al régimen salarial que de derecho o de hecho apliquen las empresas en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio.

Cláusula 76. Las retribuciones básicas del sistema pactado 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 al plus de actividad.

Cláusula 77. La retribución concreta para cada puesto de trabajo se obtiene mediante la aplicación a los salarios pac-

tados en la cláusula anterior, según proceda, del coeficiente de calificación correspondiente a la respectiva categoría profesional.

Cláusula 78. 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 igualación de retribuciones para rendimiento igual y tenido 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 o impropias, resultando de ello un menor rendimiento general.

Cláusula 79. 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 83 y 84 bajo el epígrafe de «Salario base», incrementados con el premio de antigüedad cuando proceda.

Cláusula 80. El plus de actividad estará exento de cotización y no se computará para el cálculo del Plus Familiar.

Cláusula 81. Tendrá la consideración de mensual el siguiente personal:

a) Técnicos y directivos, los clasificados en las siguientes categorías profesionales:

I) Director Jefe de Fabricación

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

I) Jefe de 1.ª

II) Jefe de 2.ª

III) Oficial de 1.ª

IV) Oficial de 2.ª

V) Auxiliar.

VI) Telefonista.

Cláusula 82. Para el personal mensual el cálculo de la retribución se efectuará tomando por 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 descuento 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 83. 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	2.073,60	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 84. Personal masculino con retribución semanal o diaria:

Calificación	Salario base	Plus actividad
1,—	43,20	23,40
1,14	49,25	26,70
1,18	51,—	27,60
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	22,85
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
2,10	72,55	39,30

Cláusula 85. Será facultativo de cada Empresa la fijación de los periodos de devengo y pago de 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.—Plus de actividad

Cláusula 86. El plus de actividad se percibirá por día efectivamente trabajado por rendimiento normal, con la excepción prevista en la cláusula 82 para el personal mensual.

Cláusula 87. Los trabajadores que no alcancen el rendimiento normal por causas que les sean imputables durante tres semanas seguidas o alternas dentro del año natural perderán la retribución correspondiente al plus de actividad de las semanas que no consigan aquél dentro del plazo de un año a partir de la última de dichas semanas.

Transcurrido dicho plazo de un año, para perder nuevamente la retribución correspondiente al plus de actividad deberán darse las circunstancias expresadas en el párrafo anterior.

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

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

Cláusula 88. 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 representen un 25 por 100 del personal del 65 por 100 antes señalado sea 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 89. Los trabajadores que no alcancen la retribución del rendimiento normal percibirán la correspondiente al rendimiento realmente obtenido

Sección 5.—Premio de antigüedad

Cláusula 90. Se procede a una nueva regulación del premio de antigüedad, que comprende los periodos de devengo y la cuantía de la percepción

Cláusula 91. 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 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 92. La fecha de iniciación del cómputo de la antigüedad es la de 1 de mayo de 1943 para todo el personal.

Cláusula 93. La antigüedad será calculada por tiempo de servicio en la Empresa y con independencia de los cambios de categoría, no computándose el tiempo de servicio en las categorías de Aprendiz y Aspirante.

Cláusula 94. Al entrar en vigor el Convenio quedará bloqueada la antigüedad adquirida por cada obrero o empleado a título personal en cantidad líquida.

Cláusula 95. 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 percibiendo la correspondiente a la nueva escala.

Sección 6.—Gratificaciones extraordinarias

Cláusula 96. 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, en la de 18 de julio, y de quince días del 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 97. El personal que se halle prestando el servicio militar percibirá la gratificación extraordinaria de Navidad en la parte excluida de cotización por Seguros Sociales, Mutualismo Laboral y Plus Familiar solamente.

Sección 7.—Participación en beneficios

Cláusula 98. La participación en beneficios se fija en el 7 por 100 de los salarios sujetos a cotización por Seguros Sociales, 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 99. El porcentaje del 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.—Diets y desplazamientos

Cláusula 100. 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

ASUNTOS VARIOS

Sección 1.—Comedores

Cláusula 101. 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 102. Las Empresas facilitarán «monos» o prendas similares a los hombres, y batas a las mujeres, a razón de tres prendas cada dos años, entregando dos en el primer año y una en el segundo.

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

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

Sección 3.ª—Premios, faltas y sanciones

Cláusula 103. Cada Empresa incluirá en el Reglamento de Régimen Interior el conjunto de normas por las cuales se deban regir tanto los premios para las actuaciones del personal que lo justifique cuanto 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 104. 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 vengan 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 ocasione 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 riñas 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 teniendo prohibido o 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.ª—Clandestinidad

Cláusula 105. 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.ª 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 88 y 89, 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 profesionales de Administrativos, Servicios auxiliares y Técnicos directivos. Estos últimos, en cuanto a los

cargos de Director, Jefe de Fabricación, Jefe de Sección de Organización, Jefe de Personal, Mayordomo y Encargado, cuando cuide de alguna Sección que trabaje a incentivo.

2.ª Personal no mejorado

Al personal que obtenga mejora 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 97 y 98, referentes a participación en beneficios y Plus Familiar, entrarán en vigor, respectivamente, el día 1 de enero de 1963 y el día 1 de diciembre de 1962.

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 manifiestan que la aplicación de la totalidad de las cláusulas económicas del Convenio producirá un aumento del precio de coste, que afectará de muy diversa forma y en muy diferente cuantía a las Empresas, por lo que no pueden hacer afirmaciones de tipo general ni aportar datos concretos que fijen exactamente el alcance de dicho aumento.

La repercusión debe ser en parte trasitoria, y dependerá de la aplicación que cada Empresa haga de los pactos referentes a organización del trabajo y productividad, en los cuales se contienen amplias posibilidades para mejorar la estructura laboral y el rendimiento de las Empresas.

Para atenuar de inmediato tal repercusión se ha previsto la demora en el pago de un 50 por 100 del plus de actividad para las Empresas que no tengan medidos los rendimientos y no trabajen a incentivo, así como se ha ligado de una manera directa al rendimiento de cada trabajador el pago de un 35 por 100 de la retribución pactada, que no percibirá quien no trabaje a rendimiento normal.

Es presumible, por tanto, que los aumentos o repercusiones de mayor consideración correspondan momentáneamente a las Empresas menos organizadas y, por tanto, a las que el Convenio ofrece mayores posibilidades de absorber dichos aumentos en el futuro.

En último término debe destacarse que el factor decisivo será en cualquier caso, y abstracción hecha del Convenio, la situación y actitud del mercado, en el que rige legal y efectivamente un régimen de libertad de precios, que se fijan única y exclusivamente por la libre competencia, situación ésta que es a su vez causa determinante de que la industria yutera se haya podido enfrentar con un problema de la envergadura del que plantea el Convenio y lo haya resuelto con visión de futuro, confiando precisamente en que dicha situación de libertad y competencia ha de dar los mejores resultados a la comunidad.

Por cuanto queda expuesto, ambas partes contratantes entienden que no se dan en forma necesaria y con carácter permanente los supuestos del 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.