

cualquiera, requieran de manera absolutamente indispensable la intervención del Portero.

Si en la casa existen otros servicios a cargo del Portero, éste percibirá por los mismos los siguientes aumentos:

Por cada ascensor o montacargas: 5 por 100.  
Centralita telefónica con el exterior: 15 por 100.»

Art. 2.º La presente Orden, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado», entrará en vigor el día 1 de diciembre de 1962.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.  
Dios guarde a V. I. muchos años.  
Madrid 30 de noviembre de 1962.

ROMEO GORRIA

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación del Trabajo.

**RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo aprobando el Convenio Colectivo Interprovincial acordado entre Empresas y trabajadores pertenecientes al Sector Obtención de Fibras de Algodón y Subproductos de la Industria Textil, en 11 de junio último.**

Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para las industrias dedicadas a la obtención de fibras de algodón y subproductos, acordado entre los representantes legales de los empresarios y de los trabajadores de las provincias de Alicante, Almería, Badajoz, Baleares, Cáceres, Cádiz, Castellón de la Plana, Córdoba, Granada, Huelva, Huesca, Jaén, Logroño, Málaga, Murcia, Navarra, Sevilla, Teruel, Valencia y Zaragoza; y

Resultando que en 19 de junio último esta Dirección General pidió determinados extremos con motivo de existir en el Convenio una cláusula cuarta transitoria relacionada con determinada Orden del Ministerio de Agricultura (19 de diciembre de 1956) y con el fin de tratar de modificar tal situación;

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se ha aportado certificación por el señor Secretario de la Comisión deliberante de dicho Convenio, con el visto bueno del señor Presidente de la misma, por la que se hace constar que la totalidad de los Vocales sociales y la mayoría de los económicos en dicha Comisión han mostrado su parecer totalmente favorable a la supresión de la cláusula especial transitoria número 4 del Convenio de referencia, en la que se condicionaba la aprobación del mismo a la derogación de la ya mencionada Orden del Ministerio de Agricultura de fecha 19 de diciembre de 1956. Motivo por el cual la Secretaría General de la Organización Sindical pide se apruebe el Convenio y se publique el mismo en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución, 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;

Considerando que subsanado con la certificación aportada el defecto inicial señalado anteriormente, el texto del presente Convenio debe ser aprobado, por ajustarse el mismo a las normas en vigor y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19, número 2, del Reglamento de 22 de julio de 1958;

En consecuencia,

Esta Dirección General ha tenido a bien aprobar el Convenio Colectivo Sindical para las Industrias derivadas de la obtención de fibras de algodón y subproductos de carácter interprovincial ya dicho, con la indicada supresión de la cláusula especial transitoria número 4.

El pacto que antecede, una vez firme, se publicará en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con el artículo 25 del Reglamento.

Contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según el artículo 23 del referido Estatuto y Orden de 24 de enero de 1959.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos oportunos.

Dios guarde a V. S. muchos años.  
Madrid, 23 de octubre de 1962.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

**CLAUSULAS QUE HAN SIDO OBJETO DE ACUERDO EN 11 DE JUNIO DE 1962 POR LA COMISION DELIBERANTE PARA EL ESTUDIO DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE OBTENCION DE FIBRAS DE ALGODON Y SUBPRODUCTOS**

**APARTADO I**

**Cláusulas generales**

**1.º Ambito territorial.**

El presente Convenio será obligatorio en las provincias de Alicante, Almería, Avila, Badajoz, Baleares, Cáceres, Cádiz, Castellón de la Plana, Córdoba, Granada, Huelva, Huesca, Jaén, Logroño, Málaga, Murcia, Navarra, Sevilla, Teruel, Valencia y Zaragoza y en las que en lo sucesivo se adhieran.

Se aplicará asimismo a los centros de trabajo situados en las citadas provincias, aun cuando las empresas tuvieran el domicilio social en otras no afectadas.

**2.º Ambito funcional.**

Este Convenio afecta a todas las empresas comprendidas en la Reglamentación de Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 30 de abril de 1948, y será de aplicación obligatoria a toda persona natural, Hermandad Sindical de Labradores y Ganaderos, Cooperativas del Campo, Grupos Sindicales de Colonización o a cualesquiera otras personas jurídicas que se dediquen a la obtención de fibra de algodón y subproductos, conforme a las normas vigentes sobre ordenación de la producción algodonera.

Se aplicará también a las empresas o secciones de ellas que incluyen dentro de su ciclo de fabricación la industrialización de la semilla de algodón, bien se trate de la extracción o transformación de aceite o de la obtención de otros productos derivados de dicha semilla.

**3.º Ambito personal.**

Incluye la totalidad del personal que presta sus servicios en las empresas o entidades afectadas y del que ingrese durante su vigencia, tanto se trate de trabajadores fijos como eventuales.

**4.º Vigencia.**

El Convenio entrará en vigor el día 1 del mes en que se publique su texto en el «Boletín Oficial del Estado».

**5.º Duración y prórroga.**

La duración del Convenio será de una campaña algodonera, computada desde el 1 de julio al 30 de junio del año siguiente, prorrogándose por campañas sucesivas por tácita reconducción.

**6.º Rescisión y revisión.**

La denuncia proponiendo rescisión o revisión del Convenio se deberá presentar 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 certificación del acuerdo adoptado a tal fin por la representación sindical, social o económica 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.

**7.º Causa específica de revisión.**

La alteración por disposiciones oficiales de la proporcionalidad existente en el momento de comenzar a regir este Convenio entre el precio de compra del algodón bruto y el de venta de la fibra será causa específica de revisión del Convenio.

**8.º Indivisibilidad de las cláusulas.**

A los efectos de aplicación del Convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo orgánico indivisible y serán consideradas globalmente.

**9.º Compensación.**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente regieran por imperativo legal o por

cualquier otra causa. No obstante continuarán subsistentes a pesar de dicha compensación global los conceptos siguientes:

- 1) Las bases individuales de cotización en los regímenes de Seguridad Social que fueran superiores a las pactadas en el presente Convenio.
- 2) La jornada normal de trabajo, cuando fuera más favorable al trabajador.
- 3) Las vacaciones de mayor duración que las pactadas.
- 4) Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las Empresas.
- 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.
- 6) La renuncia total o parcial a recuperar las fiestas de tal carácter.

#### 10. Situación más beneficiosa.

Las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto se respetarán, manteniéndose las que resulten más favorables al trabajador.

#### 11. Interpretación.

La interpretación de lo dispuesto en las cláusulas novena y décima es de competencia exclusiva de la Comisión Mixta Central del Convenio.

#### 12. Vinculación a la totalidad.

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.

## APARTADO II

### Condiciones de trabajo

#### SECCION PRIMERA

##### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### 13. Facultades de la Empresa.

Son facultades de la Empresa:

1. Exigir los rendimientos mínimos fijados en el presente Convenio.
2. La adjudicación al trabajador del número de máquinas, o de la tarea necesaria para completar el rendimiento convenido.
3. La fijación de los índices de rendimiento industriales, mermas y 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 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 en la determinación de las cantidades de trabajo y rendimiento personal.
5. La movilización y distribución del personal 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 período de adaptación.

#### 14. 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 fundamentalmente la organización de trabajo.
2. Exponer en lugares adecuados la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las tarifas aprobadas.
3. Establecer y redactar la fórmula para el cálculo del salario (actividad, rendimiento, destajo, etc.) de forma sencilla y clara para que los trabajadores puedan normalmente comprenderla.

## SECCION SEGUNDA

### BASES DE PRODUCTIVIDAD

#### 15. 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 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.
2. Actividad óptima es la mayor que puede desarrollar un operario medio sin pérdida de vida profesional, trabajando ocho horas diarias.
3. Cantidad de trabajo normal es la que efectúa un operario medio a actividad normal, tiempo de recuperación incluido.
4. Cantidad de trabajo óptimo es la que efectúa un operario medio a actividad óptima, tiempo de recuperación incluido.
5. Rendimiento normal y óptimo son los que corresponden a las cantidades de trabajo del mismo tipo que pueda efectuar un operario en una hora.
6. Tiempo máquina es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea.
7. Tiempo normal es el tiempo invertido por un trabajador en una determinada operación de actividad normal sin tiempo de recuperación.
8. Trabajo libre es el trabajo en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.
9. Trabajo limitado es el trabajo en que 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.

#### 16. Rendimiento normal.

El rendimiento normal es el exigible, y la Empresa podrá determinarlo en cualquier momento, bien sea individual, global, por equipo o sección, sin que el no hacerlo signifique ni 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.

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

#### 17. Destajo.

Las Empresas que tengan establecido un sistema de destajo podrán revisarlo cuando las percepciones excedan en un cuarenta por ciento de las señaladas en el presente Convenio para el rendimiento normal.

## SECCION TERCERA

### PLANTILLA, INGRESO Y PERÍODOS DE PRUEBA

#### 18. Plantilla.

Con independencia del censo del 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 técnico del ramo.

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.

#### 19. Ingreso.

La admisión de personal se ajustará en todo caso a las disposiciones legales vigentes en materia de colocación obrera, debiendo someterse los aspirantes a reconocimiento médico y demás formalidades exigibles.

La Empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación.

20. *Periodo de prueba.*

El periodo de prueba 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.

## SECCION CUARTA

## APRENDIZAJES Y ASCENSOS

21. *Aprendizaje.*

El aprendizaje tendrá como máximo la siguiente duración:

- 1) Cuatro años para el personal técnico y directivo.
- 2) Dos años para el personal administrativo, mercantil, jefes de máquinas y encargados de sección
- 3) Un año para obreros especializados.
- 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

22. *Ascensos*

Al finalizar el respectivo periodo de aprendizaje, los aprendices pasarán a la categoría inferior de la escala respectiva, en la forma y en los casos previstos en los artículos 24 y 25 de la Reglamentación Nacional de Trabajo vigente.

## SECCION QUINTA

## JORNADA Y RECUPERACIÓN DE FIESTAS

23. *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 el realizado por el personal de vigilancia de noche, porteros o serenos que hubieran sido específicamente contratados para prestar servicio exclusivamente durante el periodo nocturno.

24. *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.

## SECCION SEXTA

## PERMISOS Y LICENCIAS

25. *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 esposa.

26. *Licencias.*

La licencia con ocasión de matrimonio será de diez días naturales abonados en la forma pactada en el párrafo primero de la cláusula anterior.

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 el párrafo precedente.

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.

27. *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 cumplirse dos meses desde su licenciamiento.

Cuando disfruten permiso temporal de un mes o más tendrán derecho a prestar servicio en la Empresa, pero será potestativo de ésta admitirles cuando dicho permiso sea de duración inferior.

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

28. *Excedencias.*

La Empresa, a petición escrita de los trabajadores, autorizará excedencias en una proporción del dos por ciento de su plantilla, computándose las fracciones como unidad.

Podrán solicitar excedencia aquellos trabajadores que lleven un mínimo de cinco años de servicio en la Empresa y no podrán instar nueva solicitud hasta transcurridos diez años a contar del término de la última.

La excedencia se concederá cuando medien motivos justificados de estudio, carácter familiar o de otra índole.

La excedencia no podrá ser superior a dos años ni menor de seis meses, y el trabajador que en el plazo de un mes, contado desde el término del periodo de excedencia, no se reincorpore a la Empresa, causará baja en la misma.

Una falta grave anula el derecho de excedencia durante tres años.

29. *Vacaciones.*

Todo el personal, cualquiera que sea su calificación profesional, disfrutará anualmente de un periodo de descanso retribuido de quince días naturales, con un mínimo de doce laborales.

El personal que trabaje durante menos de un año en la Empresa percibirá a su caso la parte de retribución por vacaciones, proporcional al tiempo trabajado.

## SECCION SEPTIMA

## CONTRATOS ESPECIALES, SUSPENSIONES Y TRASLADOS

30. *Contratos especiales.*

En los casos de contratos 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. Personal técnico y directivo, 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 del 18 de julio y Navidad.

31. *Suspensiones de trabajo.*

El personal de campaña podrá cesar en el trabajo por haberse terminado la cosecha durante la campaña correspondiente.

Al cesar este personal, y por los motivos antes indicados, se le deberá avisar con ocho días de anticipación, indemnizándole en caso contrario con el jornal equivalente a los días de preaviso que faltaren.

**32. Traslados.**

En los traslados que impliquen cambio de sección o trabajo dentro de la misma Empresa no se podrá menoscabar la categoría profesional del trabajador, y en los que impliquen cambio de residencia, aparte las obligaciones reglamentarias, las Empresas deberán interponer su influencia social para gestionarle vivienda adecuada.

**APARTADO III****Condiciones económicas****SECCION PRIMERA****REGULACIÓN SALARIAL****33. Salario mínimo.**

La retribución tipo correspondiente al peón se establece en la cantidad de 66.60 pesetas, dividida en dos conceptos: El primero de los cuales, equivalente al 65 por 100 del total, como salario base, es de 43.30 pesetas, y el segundo, igual al 35 por 100, denominado Plus de Actividad, es de 23.30 pesetas.

**34. Percepción.**

La retribución completa para cada puesto de trabajo se obtiene mediante la aplicación al salario tipo pactado en la cláusula precedente del coeficiente de calificación que corresponda a la respectiva categoría profesional.

**35. Coeficientes.**

La calificación profesional y los respectivos coeficientes actualmente en vigor continuarán subsistiendo hasta que por la Comisión Mixta Central se dé cumplimiento a lo dispuesto en la disposición transitoria primera del Convenio

**36. Base de cotización.**

Los salarios de cotización a efectos de Seguros Sociales obligatorios y Mutualismo Laboral serán los que correspondan al «salario base», incrementado por el premio de antigüedad cuando proceda.

El plus de actividad estará exento de cotización y no se computará el cálculo del plus familiar.

**37. Retribución mensual.**

Para el personal mensual el cálculo de la retribución se efectuará 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 descuento en el plus de actividad por los domingos y días festivos.

**SECCION SEGUNDA****PLUS DE ACTIVIDAD Y OTRAS REMUNERACIONES****38. Plus de actividad.**

El plus de actividad se percibirá por el día efectivamente trabajado a rendimiento normal, con la excepción prevista en la cláusula precedente.

Previa la determinación del rendimiento normal, aquellos trabajadores que no la alcancen por causas que les sean imputables perderán la retribución correspondiente al plus de actividad.

**39. Participación en beneficios.**

La participación en beneficios se fija en el 7 por 100 de los salarios sujetos a cotización por Seguros Sociales, con exclusión de cualquier otro concepto, y será hecha efectiva durante el mes de enero de cada año; no obstante, la Empresa puede acordar el pago en período más breve de tiempo.

**40. Plus de nocturnidad.**

Los operarios en turno de noche percibirán un incremento del 10 por 100 sobre uno y otro concepto salarial.

**41. Plus de toxicidad.**

Se establece un plus de toxicidad, que se fija en un 20 por 100 de uno y otro concepto salarial, que se hará efectivo en la forma y condiciones que se regulan en la cláusula 47.

**42. Gratificaciones extraordinarias.**

La gratificación del 18 de julio consistirá en el pago al personal mensual del sueldo de cotización correspondiente a una mensualidad, y al restante personal, el importe de quince días de su salario de cotización.

En igual forma se procede para el pago de la gratificación extraordinaria de diciembre, pero incrementado el sueldo o salario de cotización en una cantidad igual al 55 por 100 del sueldo o salario base, y estará exento de cotización

**43. Dietas y desplazamientos.**

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 ocasiona la estancia.

**APARTADO IV****Seguridad e higiene****SECCION PRIMERA****COMEDORES Y EQUIPOS****44. Comedores.**

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

**45. Prendas de trabajo.**

Las Empresas facilitarán monos o prendas similares a los hombres, y batas a las mujeres, cuyos plazos de duración serán de ocho meses.

**SECCION SEGUNDA****MEDIDAS ESPECIALES DE SEGURIDAD****46. Obligación general.**

Las Empresas deberán vigilar y cumplir con especial celo y diligencia las condiciones generales de seguridad e higiene en el trabajo que establecen las disposiciones vigentes. Asimismo los trabajadores cooperarán con aquellas en el logro de dichos fines.

**47. Plus de toxicidad.**

Se implanta un plus de toxicidad en la cuantía fijada en la cláusula 41, en aquellas factorías que de forma continua o alterna se dedican, durante las campañas desmotadoras, a la desinfección con productos tóxicos, sólidos o líquidos, no gasificables, de semilla que, procedente del desmotado de algodón, se destina para futuras siembras algodonerías.

El mismo será hecho efectivo exclusivamente al personal dedicado a las labores propias de desinfección, así como al que, de una forma continua, durante su jornada, permanece en el interior de la nave a estos efectos realizando los trabajos de vigilancia y atención de maquinaria desinfectadora, recepción de semilla para su envasado, pesado, cosido y apilado, o bien a aquellos que manejan las citadas máquinas si éstas estuvieran instaladas en nave distinta a la de envasado.

**48. Rotación del personal.**

El personal afecto a dicha sección no podrá permanecer más de una semana, como máximo, dedicado a las labores propias de desinfección, para lo que se establecerán turnos de rotación, de forma que durante igual periodo de tiempo, como mínimo, presten servicio en otras dependencias y labores propias de su categoría no afectadas por la desinfección.

**49. Intervención del Comité de Seguridad e Higiene.**

El Comité de Seguridad e Higiene constituido en cada factoría vigilará para que los locales destinados a la desinfección reúnan las condiciones exigidas de ventilación, siendo obligatorio instalar cuantos ventiladores-aspiradores sean necesarios para expeler el polvo nocivo al exterior, de forma que éste no sea respirado directamente por las personas, procurando situar dichos ventiladores en los sitios más próximos a las boquillas de envasado, y de forma que la salida del polvo al exterior de la nave se haga a una altura suficiente para que éste se disuelva

en la atmósfera, sin viciar el ambiente de las inmediaciones a dicha nave. Igualmente los obreros destinados a este fin serán provistos de mascarillas, gafas y guantes apropiados para su uso en el momento propicio.

#### APARTADO V

##### Comisiones mixtas

#### SECCION PRIMERA

##### 50. Funciones.

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

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica de las cláusulas 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

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 sindicales, 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.

##### 51. Domicilio.

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

##### 52. Composición

La Comisión Mixta se compondrá de un Presidente y un Secretario, así como de diez Vocales (cinco empresarios y cinco trabajadores) y los Asesores Jurídicos respectivos.

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 de Convenio.

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

Los Vocales, empresarios y trabajadores serán elegidos entre los que integran la Comisión deliberante del Convenio.

##### 53. Asesores y expertos.

La Comisión Mixta podrá utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores o expertos en cuantas materias sean de su competencia.

#### SECCION SEGUNDA

##### COMISIONES MIXTAS REGIONALES

##### 54. Comisiones regionales.

Con estricta dependencia de la Comisión Mixta Central, y por vía sindical, se designarán las Comisiones Mixtas Regionales que fueren precisas para el mejor cumplimiento de los fines del Convenio. En principio estarán constituidas en las regiones siguientes: Andalucía, Extremadura, Levante y Aragón. Los miembros que la integran serán elegidos entre los que forman parte de la Comisión deliberante del Convenio.

##### 55. Información de las partes a la Comisión.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta Central 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.

##### 56. Reglamento y régimen económico.

La Comisión Mixta Central redactará el Reglamento para su funcionamiento y régimen económico, que será sometido a la oportuna aprobación.

Los gastos derivados del funcionamiento de las Comisiones Mixtas, tanto Central como Regionales, se distribuirán como sigue: Un 50 por 100 a prorrata entre todas las Empresas a

las que sea de aplicación el Convenio, y el otro 50 por 100, por la Empresa que hubiera instado o hubiera dado motivo a la intervención de la Comisión Mixta.

En todos los casos, la Empresa podrá repercutir el 40 por 100 de los gastos entre su personal.

#### SECCION TERCERA

##### PACTOS MENORES

##### 57. Pactos menores y de Empresa.

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 Central

##### 58. Intervención de la Comisión Mixta.

Antes de cumplir 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 acerca de las materias, las condiciones y la regulación sobre las que se pretenda pactar.

#### RECOMENDACION SOBRE «RELACIONES HUMANAS»

La dignidad de la persona humana aconseja incluir en este Convenio una serie de recomendaciones que, elevándose sobre relaciones materiales, aspiran a un perfeccionamiento de éstas, de manera que, garantizado el cumplimiento de cuanto queda estipulado en las cláusulas que anteceden, pueda prestarse la debida atención al desarrollo de la mayor cordialidad y conocimiento entre la Empresa y sus empleados y familiares y entre éstos entre sí.

A título enunciativo, se hacen las recomendaciones siguientes:

##### Cumplimiento del descanso dominical.

La Empresa procurará por todos los medios a su alcance el cumplimiento de este deber, prescindiendo de hacer trabajar en domingo, incluso en aquellas faenas en las que, con arreglo a la más estricta legalidad, pudiera ser autorizado el trabajo por la Autoridad eclesiástica.

##### Viviendas.

Deberá fomentarse la preocupación de la Empresa porque todos sus empleados ocupen vivienda digna, interponiendo su influencia económico-social para conseguir esta finalidad.

##### Instrucción.

Facilitará, con este fin, los medios que le sean posibles para completar la instrucción, tanto material como religiosa, de su personal y sus familiares.

##### Asistencia mutua.

El estrechamiento de mutuas relaciones entre las distintas categorías del personal de la Empresa deberá ser la primera meta a conseguir para ampliar este contacto entre los gestores de la misma y el personal a sus órdenes, porque un buen consejo directo y personal vale, a veces, más que una fría ayuda económica de segunda mano y sirve para fomentar entre los trabajadores un más acrisolado cumplimiento del deber de fidelidad para con su Empresa.

Dentro de este epígrafe deberá considerarse la entrega de canastillas, equipos de primera Comunión, sobrealimentación a los hijos de empleados, visitas a enfermos, becas escolares, universitarias o de seminarios, anticipos en metálico y vacaciones a hijos de productores.

#### CLAUSULAS TRANSITORIAS

##### 1.ª Comisión Mixta

En el plazo de tres meses, contados a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se procederá por la Comisión Mixta Central del mismo a la revisión de la calificación profesional y de los coeficientes salariales que en la actualidad rigen, publicando el resultado de su gestión en el «Boletín Oficial del Estado».

##### 2.ª Bases de productividad.

Durante cuatro meses, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, las Empresas que no tuvieran medidos sus rendimientos habrán de efectuar la fijación de los mismos. En el supuesto de discrepancia, la Empresa la notificará al Jurado o a los enlaces en su caso, y al no existir acuerdo con la representación sindical, resolverá la Delegación de Trabajo.

3.ª *Reglamento de régimen interior.*

A efectos de adaptar éste a 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 vigentes.

## CLAUSULA FINAL

Ambas partes contratantes declaran, a los efectos de lo previsto por la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, de 24 de abril de 1958, y disposiciones complementarias, que las mejoras concedidas a los trabajadores no repercutirán en los precios oficialmente fijados por el Ministerio de Agricultura.

## CLAUSULA ADICIONAL

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

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO  
DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA OBTENCION  
DE FIBRAS DE ALGODON Y SUBPRODUCTOS

*Relación de las categorías profesionales, con los resultados  
salariales al aplicar el aumento convenido  
a los actuales coeficientes*

	Sueldo base	Plus de actividad
<i>Personal técnico y directivo:</i>		
Ingenieros .....	6.102,68	3.286,06
Peritos Agrícolas .....	3.174,60	1.709,40
Jefe de factoría o Encargado .....	3.174,60	1.709,40
Subjefe de factoría .....	2.735,68	1.472,06
Contramaestre de desmotación .....	523,08	241,32
Contramaestre de extracción de aceite .....	529,10	244,30
Jefe de máquinas .....	431,00	222,00
<i>Personal administrativo y mercantil:</i>		
Jefe de 1.ª .....	2.693,60	1.450,40
Jefe de 2.ª .....	2.420,03	1.304,71
Oficial de 1.ª .....	2.002,16	1.078,08
Oficial de 2.ª .....	1.743,62	938,87
Auxiliar .....	1.400,91	754,33
Telefonista .....	1.400,91	754,33
Aspirante de catorce años .....	682,41	367,45
Aspirante de quince años .....	757,57	407,92
Aspirante de dieciséis años .....	901,87	485,62
Aspirante de diecisiete años .....	1.052,18	566,56
Jefe de almacén .....	2.420,03	1.304,71
Jefe de almacén local .....	2.015,00	1.085,00
Practicante .....	2.104,37	1.133,12
<i>Personal obrero:</i>		
Clasificador de fibras .....	1.818,00	978,92
Capataz de cultivo de 1.ª .....	2.002,16	1.078,08
Capataz de cultivo de 2.ª .....	1.857,86	1.000,38
Jefe de turno .....	405,84	187,31
Capataz de factoría .....	384,80	177,60
Jefe de cuadrilla .....	366,76	169,27
Mozo de almacén .....	49,30	26,54
Mozo de almacén receptor .....	45,39	24,44

	Sueldo base	Plus de actividad
Cosedora de saco .....	33,06	17,80
Boquillero de alimentación .....	43,29	23,31
Vigilante de máquinas .....	45,39	24,44
Cargador de prensa .....	45,39	24,44
Embalador .....	45,39	24,44
Boquillero de semilla .....	43,29	23,31
Encargada de mujeres .....	37,57	20,23
Extendedora .....	33,06	17,80
Alimentador .....	43,29	23,31
Peón de desbarrado .....	43,29	23,31
Apilador .....	45,39	24,44
Macstro (extracción de aceites) .....	81,46	43,86
Tolvero .....	43,29	23,31
Boquillero de cascarilla .....	43,29	23,31
Formador de tortas .....	45,39	24,44
Alimentador de la quebrantadora de tortas .....	43,29	23,31
Preparador de carzas .....	45,39	24,44
Boquillero de tortas .....	43,29	23,31
Lavador de filtros .....	43,29	23,31
Cuidador de prensa continua .....	45,39	24,44
Cosedora de capachos .....	33,06	17,80
Pinches .....	21,56	16,99
Pinchas .....	28,86	15,54
<i>Personal de servicios complementarios:</i>		
Comprobador de resistencias .....	46,29	24,92
Pesador o Basculero .....	45,39	24,44
Pesador de balas, sacos y aceites .....	45,39	24,44
<i>Personal de servicios auxiliares:</i>		
Maestros (de mecánicos, electricistas, carpinteros y albañiles) .....	468,97	216,45
Mecánico de 1.ª .....	56,02	31,24
Mecánico de 2.ª .....	55,01	30,62
Mecánico de 3.ª .....	52,30	28,16
Especialista mecánico .....	49,30	26,54
Electricista de 1.ª .....	58,02	31,24
Electricista de 2.ª .....	55,01	29,62
Electricista de 3.ª .....	52,30	28,16
Carpintero de 1.ª .....	56,51	30,43
Carpintero de 2.ª .....	53,51	28,81
Albañil de 1.ª .....	56,51	30,43
Albañil de 2.ª .....	53,51	28,81
Pintor .....	56,51	30,43
Fogonero .....	56,51	30,43
Tractorista .....	68,73	35,93
Conductor mecánico .....	59,52	32,05
Conductor .....	55,01	29,62
Untador-engrasador .....	44,19	23,79
<i>Personal subalterno:</i>		
Listero .....	44,19	23,79
Guarda Jurado .....	46,69	24,60
Vigilante .....	44,79	24,11
Ordenanza .....	44,79	24,11
Portero .....	42,68	22,98
Portera .....	32,76	17,64
Botones de catorce años .....	16,23	8,74
Botones de quince años .....	17,43	9,38
Botones de dieciséis años .....	18,63	10,03
Botones de diecisiete años .....	24,05	12,95
Botones de dieciocho años .....	28,25	15,21
Botones de diecinueve años .....	32,46	17,48
Mujeres de limpieza .....	23,06	17,80