



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

MANEJO CONCERTADO

Núm. 09/2

SUSCRIPCIÓN ANUAL

Particulares 400 ptas
Centros oficiales... 550

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS, EXCEPTO
LOS DOMINGOS Y FESTIVOS

Director: Diputado-Ponente D. Joaquín Ocío Cristóbal

Domestilio, razón social, oficinas y redacción: DIPUTACIÓN PROVINCIAL
Ejemplar: 3 pesetas.—De años anteriores, 5

Depósito legal: BU-1-1955

INSERCCIONES

No gratuitas: 1,00 pta. palabra
Pagos por adelantado

Año 1972

Miércoles 8 de marzo

Número 56 *

Providencias Judiciales

Audiencia Provincial

Cédula de citación

En virtud de lo acordado por la Sala en resolución de esta fecha, recaída en rollo núm. 183, correspondiente al sumario número 43 de 1969, del Juzgado núm. uno de Burgos, por delito de robo, contra Pascual Gabarri Jiménez, por la presente se cita al perjudicado Joao Rodrigues, vecino de Seixas de Minho (Portugal), para que comparezca ante este Tribunal, sito en Palacio de Justicia de esta capital, el día 13 de abril próximo, y hora de las 10,30 de su mañana, al objeto de asistir en concepto de testigo a las sesiones del juicio oral de mentada causa, bajo apercibimiento de que si no lo verifica le parará el perjuicio a que hubiere lugar con arreglo a la Ley.

Y para su publicación en el Boletín Oficial de esta provincia, y sirva de citación al perjudicado referido, se expide la presente en Burgos, a dos de marzo de 1972.—El Secretario, (ilegible).

Briviesca

Cédula de notificación

En virtud de lo acordado en los autos de juicio verbal de faltas número 26 de 1971, sobre lesiones y daños en accidentes de circulación, se cita a medio de la presente al condenado Henri Jean Etche Verry, mayor de edad, casado, industrial y vecino de Sare (Francia), hoy en ignorado paradero, para que en término de diez días, com-

parezca ante este Juzgado Comarcal de Briviesca, a satisfacer la suma de 975 pesetas, que le corresponde satisfacer por costas al expresado condenado, con la prevención de que si no lo verifica le parará el perjuicio a que haya lugar en derecho.

Y para que sirva de notificación y citación al expresado condenado, expido y firmo la presente en Briviesca, a 24 de febrero de 1972.—El Secretario, (ilegible).

Anuncios Oficiales

Delegación de Trabajo de Burgos

Convenios Colectivos

Visto el Convenio Colectivo Sindical suscrito entre las representaciones económicas y sociales de la Empresa «Comanche», S. A., que ha sido sometido a la aprobación de esta Delegación, y

Resultando: Que la Delegación Provincial de Sindicatos comunicó a esta Delegación en 2 de los corrientes el acta del acuerdo de la Comisión Deliberante remitiendo los textos acordados, la documentación complementaria y el informe correspondiente.

Resultando: Que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones reglamentarias.

Considerando: Que la competencia de esta Delegación para resolver, viene determinada en el artículo 13 de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 23-3-58, en en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de aplicación de 22 de julio siguiente.

Considerando: Que en el Conve-

nio de la Empresa «Comanche», sociedad anónima, que ha sido sometido a la aprobación de esta Delegación, se hace constar en su cláusula especial que las mejoras establecidas en el mismo no repercutirán en los precios de los artículos que manufacture la Empresa, no dándose ninguna de las restantes causas de ineficacia del artículo 20 del Rgto. de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1958, y como las mejoras pactadas son conformes a lo establecido en el Decreto-ley número 22 de diciembre de 1968, no haciendo necesaria, por la cuantía del índice de aumento que supone la intervención de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, procede su aprobación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Acuerdo: Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Comanche», S. A., disponiendo su notificación a las partes y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Burgos, a diez de febrero de mil novecientos setenta y dos.—El Delegado de Trabajo, Juan Durán Valdés.

Convenio Colectivo Sindical de trabajo de la Empresa «Comanche», Sociedad Anónima

CAPITULO I

SECCION 1.ª Ambito territorial y personal.

Artículo 1.º—Ambito territorial. Las condiciones de este Convenio, por ser en conjunto más beneficiosas y favorables para el personal adscrito a la Empresa «Comanche», S. A., afecta a todos los tra-

bajadores afectos a la misma, y sustituye a cuantas condiciones se hayan dictado y esten en vigencia a su fecha.

Art. 2.º — *Ambito personal.* El Convenio afecta a la totalidad de operarios, técnicos, administrativos especialistas y no cualificados, etcétera, de la Empresa «Comanche», S.A., abarcando, asimismo a cuantos productores ingresen en la Empresa durante su vigencia.

Quedan exceptuados los cargos de alta dirección, como consejeros, representantes de comercio y quienes, en virtud de lo dispuesto en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo, no tengan carácter de trabajadores.

SECCION 2.ª Vigencia, duración, prórroga, revisión y rescisión.

Art. 3.º — *Vigencia.* El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de septiembre 1971, sea cual fuere el de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Art. 4.º — *Duración y prórroga.* La duración del Convenio será desde 1.º de septiembre de 1971 hasta el 31 de agosto de 1973, prorrogándose de año en año sucesivos por tácita reconducción. No obstante, durante el segundo año de vigencia del Convenio, se incrementarán las tablas salariales con un porcentaje igual al que experimenten las del Convenio interprovincial.

Art. 5.º — *Causas de la revisión.* Será suficiente para que la representación social pueda pedir revisión del presente Convenio el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole o rango, se establezcan mejoras que afecten a los productores de la Empresa, y que al ser absorbidas, motiven anulación de la totalidad de los beneficios reconocidos en este pacto.

Art. 6.º — *Rescisión.* La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio, deberá presentarse a la autoridad competente con una antelación mínima de tres meses, respecto a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado a tal efecto, en el que se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión interesada.

Si se solicita revisión, se acompañará propuesta sobre los puntos objeto de la misma, para que puedan iniciarse los oportunos estu-

dios y conversaciones, previa la correspondiente autorización.

Si se solicitase la rescisión, al finalizar el plazo de vigencia, se mantendría la situación actual o, en su caso, a la nueva situación creada o en el interín, por la legislación general.

Si las conversaciones o estudios se prorrogasen por plazo que excediera del de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta finalizar las negociaciones.

SECCION 3.ª Comisión Mixta.

Art. 7.º — Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio se crea una Comisión Mixta, que estará compuesta por dos representantes de la Empresa y dos Vocales del Jurado de Empresa, presididos por el Presidente del Sindicato Provincial de la Piel, o persona en quien delegue, la cual queda designada de la siguiente forma: En representación de la Empresa, D. Virgilio Mazuela Rubio y D. Huberto Cantero Monzón, y en representación del Jurado de Empresa, D. Eusebio Amor Provedo y D. Pedro Prusiel Santiago.

La Comisión Mixta del Convenio es el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o en los supuestos previstos concretamente en su texto.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Estudio de la valoración de las relaciones entre las partes contratantes.

SECCION 4.ª Compensación, absorción y ámbito funcional.

Art. 8.º — *Compensación.* Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico, y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente en su estimación económica anual, compensando en su totalidad las condiciones de trabajo que vengán aplicándose hasta su vigencia.

Las condiciones que se establecen en este Convenio son absorbibles conforme a las disposiciones vigentes.

Art. 9.º — *Aplicación en el orden económico.* En el orden económico y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción en los anteriores conceptos remunerativos a su cuantía y su regulación.

Art. 10. — *Absoribilidad.* Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes, o creación de otros nuevos, 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 en este Convenio.

Es decir, que dichas mejoras sólo serán aplicables, si globalmente consideradas y sumadas a la situación vigente con anterioridad al Convenio, exceden del nivel retributivo de éste, en cuyo supuesto se aplicarán solamente en el exceso.

En el supuesto de que no alcancen el nivel retributivo del presente Convenio, la absorción será total.

Art. 11. — *Ambito funcional.* Las materias, situaciones y relaciones a que el presente Convenio se refiere, se tiende a un acuerdo y adecuado entendimiento entre la Empresa y persona, para conseguir mediante unas más beneficiosas y favorables condiciones a éste y al logro de una adecuada productividad, sustituyen, en cuanto expresamente se regule, las condiciones de trabajo y remuneración vigentes hasta la entrada en vigor del Convenio, bien sean de carácter nacional, provincial, particulares de la Empresa, o dimanantes de contrato de trabajo de uno o más productores, salvo las situaciones «ad personam», que puedan reconocerse expresamente en el articulado del presente Convenio.

Como consecuencia de lo indicado en el artículo precedente, en todo lo que el presente Convenio no regula de manera expresa se estará a lo establecido en la ordenanza laboral de las industrias de la piel y demás disposiciones legales aplicables.

CAPITULO II

SECCION 5.ª *Facultades de la Empresa.*

Art. 12.—*Facultades de la Empresa.* Se reconoce a la Empresa por medio de sus órganos directivos o personal que ejerza las funciones, las siguientes facultades:

Organización del trabajo en las tareas de producción, asignando a cada productor su cometido, con adjudicación de la máquina o máquinas que para ello ha de utilizar.

El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que se haya tenido en cuenta el tiempo que ocupen esas labores, en la determinación de las cantidades de trabajo y rendimiento.

Establecer las escalas jerárquicas para la adecuada producción.

Exigencia de obtención de actividad normal y rendimiento mínimo de trabajo.

Redistribución de los puestos de trabajo, con concesión, a efectos de productividad, de un periodo de adaptación del productor al nuevo puesto.

La movilidad del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, sin que por ello sufra pérdida de la categoría alcanzada y menoscabo de su formación profesional.

La valoración de la calidad y rendimiento del trabajo, así como la atención del productor, en orden a la concesión de plusas de incentivo en cuanto los mismos excedan del sueldo base del Convenio, más el plus del convenio, que por el presente se establece.

La exigencia de una calidad y cantidad mínima en la producción, así como la determinación del porcentaje máximo admisible de desperdicios.

Designar a los productores que, por vacante de categoría superior, han de ascender, sin perjuicio del derecho que para el ascenso se confiere a los que para ello se crean capacitados, en el articulado del presente Convenio.

SECCION 6.ª *Bases de productividad, rendimiento e incentivos.*

Art. 13.—*Bases de productividad.* La actividad normal es la que desarrolla un operario medio, estando en su trabajo consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, pero sin el es-

timulo de una remuneración con incentivo.

Este ritmo es el que puede mantenerse fácilmente, un día tras otro, sin excesiva fatiga física ni mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

En los sistemas de medición comunmente conocidos, corresponden a:

100 en el sistema de Gombert, o 60 puntos en el sistema Bedaux.

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

Corresponden los anteriores sistemas con los índices:

140 a 80 puntos.

Rendimiento pactado.—El rendimiento normal, que corresponde con la denominada actividad normal, es el rendimiento mínimo exigible, y la Empresa podrá determinar y exigirlo en cualquier momento, 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, domingos, festivos y plus de convenio.

Los incentivos adaptados al presente Convenio, parten del rendimiento normal.

La remuneración por incentivos, cuando sobrepase el rendimiento normal, se calculará —como mínimo— con el incremento de un 14 por 100 sobre la base establecida para dicho rendimiento (salario base y plus de Convenio) y, como mínimo, será proporcional al rendimiento obtenido.

Los incentivos son individuales.

Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, como suele suceder con determinados puestos, se establecerá obligatoriamente un procedimiento de valoración indirecta de carga de trabajo.

Una vez establecido un sistema de incentivos, la Empresa podrá revisarlo cuando las cantidades de trabajo o actividad óptima superen el 40 por 100 de las señaladas como rendimiento normal.

La Empresa podrá limitar, reducir proporcionalmente e incluso suprimir los incentivos en forma individual a todos aquellos trabajadores que por falta de aptitud, atención, interés o por cualquier

otra causa de índole subjetiva, no obtuvieran el debido rendimiento o perjudicare la calidad o cantidad de la producción sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicables al caso.

Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general, por secciones u obreros, cuando las finalidades perseguidas por el sistema, sean inalcanzables por falla o disminución del trabajo en la Empresa o por efectuarse ensayos de nuevas tareas o procederse a la reparación o reforma de las instalaciones. En tales supuestos los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al rendimiento normal, más los aumentos que en cada caso, les corresponda por antigüedad.

Art. 14.—*Retribuciones.* Vienen fijadas por tres conceptos:

- 1.º Salario base de Convenio.
- 2.º Plus de Convenio.
- 3.º Incentivos.

Todos los productores tendrán derecho a la percepción del salario base del Convenio, salvo en el supuesto de comisión de faltas que determinen sanción de privación de salario.

El plus de convenio será abonado a todo productor que en el trabajo obtenga un rendimiento normal, tanto en calidad como en cantidad.

Ante la imposibilidad, por las especiales características del trabajo en la industria del calzado, de realizar una adecuada medición y valoración de puestos de trabajo, ésta se establece a todos los efectos, por sistema comparativo o diferencial, a cuyo efecto el módulo o base, se fijará por el promedio obtenido en la tarea que de la valoración sea objeto, entre:

- a) La producción quincenal consecutiva, de un productor señalado por la dirección.
- b) La producción quincenal consecutiva, de un productor de edad, sexo y antigüedad en el puesto, a aquel cuyo trabajo ha de valorarse.
- c) La producción de una quincena consecutiva, señalada por la Empresa, del productor cuya tarea ha de ser objeto de valoración.

Los incentivos serán abonados en la cuantía indicada a todos aquellos productores que en cantidad y calidad, atención y comportamiento, realicen una tarea que exceda de la «actividad normal», de conformidad al informe y parte de

trabajo de los Encargados de Sección.

En su deseo de premiar a los productores que en su trabajo denoten una especial dedicación y laboriosidad, la Empresa destinará el 40 por 100 del Plus de incentivo de producción no abonado, para conceder estos premios trimestrales a aquellos que, habiendo sobrepasado los módulos que les hayan hecho acreedores al incentivo, se hagan acreedores a dichos premios, a criterio exclusivo de la dirección, previo informe de los jefes de sección y encargados.

SECCION 7.^a Recuperación de las fiestas.

Art. 15. — *Recuperación de fiestas.* La forma de realizar la recuperación de fiestas, será la prevista por la Ley, o en caso de acuerdo entre Empresa y personal, la establecida en la práctica, por costumbre o autorización administrativa.

SECCION 8.^a Jornada de trabajo.

Art. 16. — *Jornada de trabajo.* Con base en la jornada de trabajo de ocho horas, dividida en dos semijornadas, de cuatro, la dirección de la Empresa, de acuerdo con el Jurado de Empresa, redactará un calendario en el que, mediante prolongación de la jornada diaria, se absorban las fiestas recuperables reglamentarias, o las establecidas por costumbre en la Empresa.

En el supuesto de discrepancia entre la dirección y el jurado de empresa, en orden a la aprobación del calendario de trabajo, se someterá a resolución de la Delegación de Trabajo.

En los casos de los técnicos, directivos, mandos intermedios y operarios, cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, podrá prolongarse la jornada el tiempo estrictamente necesario, sin perjuicio del pago de dicho tiempo con carácter extraordinario.

En el régimen de trabajo continuado o turno seguido, el personal afectado tendrá un descanso de media hora, dentro de la jornada legal. No obstante, según las necesidades de la producción, el personal trabajará, a petición de la Empresa, previa autorización de la autoridad administrativa, la jornada legal completa, siéndole abonada media hora, como extraordinaria.

El personal administrativo prestará sus servicios durante cuarenta y cinco horas semanales.

SECCION 9.^a—Crisis de trabajo.

Art. 17. — *Acuerdos de inclusión.* De acuerdo ambas partes, se acepta incluir literalmente en el Convenio de empresa el artículo 33 del Convenio inter provincial de Calzado.

Art. 18. — *Suspensión temporal de actividad laboral.* La Empresa podrá suspender sus actividades laborales durante un plazo máximo de sesenta días laborables en cualquier fecha del año.

El cese temporal podrá afectar a la totalidad o a parte de la plantilla de la Empresa y ser aplicado en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese temporal afecte solamente a una parte de la plantilla de la Empresa y mientras se mantenga esta situación, el resto de la plantilla no podrá exceder en su trabajo del rendimiento normal ni efectuar horas extraordinarias.

El personal afectado percibirá el total de sus retribuciones cotizadas, que será abonado en un 75% por el Seguro Nacional de Desempleo, y el 25% restante, por la Empresa.

El trámite a seguir en la petición de suspensión de actividades, será el que actualmente rige para la industria del calzado y que se regula en la Orden del Ministerio de Trabajo de fecha 25 de enero de 1961.

Art. 19. — *Percepciones complementarias.* También de común acuerdo por ambas partes, y con la buena disposición de amorrar las pérdidas que puedan producir en los ingresos o participación de salarios, se propone al Fondo Social de «Comanche», sociedad anónima, buscar una fórmula que sirva para alcanzar el 25% del salario real, en vez del cotizable.

CAPITULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RÉGIMEN DE PERSONAL

SECCION 10. Clasificación profesional.

Art. 20. — *Disposiciones generales.* En el caso de que un trabajador realice habitualmente varios cometidos, propios de distintas categorías profesionales, se clasificará en la categoría que corresponda a la actividad superior, percibiendo el salario de la misma.

Serán meramente enunciativos los distintos cometidos asignados a cada operario, pues todo trabajador de la Empresa 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 la máquinas y puestos de trabajo.

Cualquier puesto de trabajo podrá ser indistintamente desempeñado por hombre o mujer, excepción hecha de los casos específicos que determina la legislación vigente sobre la materia.

Art. 21. — *Categorías profesionales.* La Dirección de la Empresa, redactará, cada año, en la primera quincena del mes de enero, el censo correspondiente a todo el personal, con especificación de grupos, categorías y antigüedad.

Las categorías laborales, en las que se encuadrarán los productores a quienes el presente Convenio afecte, son las siguientes:

Grupo a) Lo integran las categorías de:

Directivos: Director, subdirector.

Técnicos no titulados: Encargado general de la fabricación y encargados de Sección.

Técnico de organización: Técnicos de 1.^a; técnicos de 2.^a.

Grupo b). Lo componen:

Jefe administrativo de 1.^a; oficial administrativo; auxiliar administrativo de 1.^a; Auxiliar administrativo de 2.^a; aspirante administrativo.

Grupo c) Estará constituido por: Almacenero. Guarda jurado. Portero. Botones.

Grupo d) Lo forman:

Personal masculino. — Patronista, oficial encargado, oficial de 1.^a, oficial de 2.^a, especialista, peón ayudante de fabricación, aprendiz de primer año.

Personal femenino. — Oficial encargado, oficial de 1.^a, oficial de 2.^a, especialista, peón ayudante de fabricación, aprendiz de primer año, aprendiz de segundo año, aprendiz de tercer año.

SECCION 11. Régimen de personal.

Art. 22. — *Ingreso.* Para ingresar en la Empresa, será necesario haber cumplido:

14 años para aprendiz, botones y aspirante administrativo.

18 años para los demás puestos.

El ingreso se hará mediante solicitud, y con las pruebas técnicas, de cultura o psicotécnicas que la Empresa considere conveniente.

Art. 23. — *Periodo de prueba.* Se establece el periodo de prueba para los productores de nuevo ingreso, siguiente:

Personal administrativo: treinta días.

Personal calificado: quince días.

Peones y ayudantes: quince días.

A la finalización de dichos plazos, de haberse superado el periodo de prueba, a criterio de la Empresa, el productor suscribirá contrato de trabajo por tiempo fijo, o indefinido, entendiéndose que si continuase prestando su trabajo a la Empresa una vez superado satisfactoriamente el periodo de prueba, sin suscripción de contrato, se considerará como obrero fijo de plantilla por tiempo indefinido.

Las relaciones de la Empresa con los aprendices, serán objeto de regulación especial en los artículos correspondientes.

Art. 24. — *Vacantes y ascensos.* Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa, habrán de ser cubiertas, por lo menos, en su mitad, en ciclo alternativo, por ascenso de productores de inferior categoría laboral, siempre que para ocupar el puesto superior estén capacitados.

A tal fin, producida una vacante, que deba ser cubierta por ascenso, la Empresa designará al productor que deba cubrirla, el que, automáticamente, pasará a desempeñar el puesto superior, teniéndose en cuenta por ello, la antigüedad, comportamiento y productividad.

Si algún otro productor se considerase con méritos suficientes para haber accedido al ascenso, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa, sometiéndose a examen de capacidad y valoración de la antigüedad, comportamiento y productividad, ante un tribunal, constituido por un representante de la Dirección, otro del Jurado de empresa, y un enlace sindical, designado por el Jurado de empresa, y si el resultado del examen fuese satisfactorio, tendrá derecho al ascenso en la primera vacante que se produzca y haya de ser cubierta por turno de antigüedad.

Los premios concedidos por la Empresa y que se regulan en los artículos de «Recompensas», se va-

loran como méritos a efectos de la aptitud para ascenso solicitada por los productores.

Art. 25. — *Aprendizaje.* Los aprendices habrán de tener, como mínimo, la edad de 14 años cumplidos.

El periodo de prueba del aprendiz, a efectos de su comportamiento, será de quince días.

Superado satisfactoriamente, a criterio de la Empresa dicho periodo de prueba, el contrato adoptará la modalidad —por tiempo determinado— finalizado por el simple transcurso del plazo contratado.

Si finalizado un contrato de aprendizaje otorgado por tiempo determinado, el aprendiz continuase prestando servicios a la Empresa durante quince días, será de aplicación cuanto está dispuesto sobre contratos de aprendizaje y la Ordenanza Laboral de las industrias de la piel.

Siendo el fin primordial y esencial del contrato de aprendizaje la formación social, humana y laboral del aprendiz, tanto a efectos de faltas y sanciones como de plus de incentivo y premios, se tendrán especialmente en cuenta a efectos de valoración de su trabajo, el comportamiento, atención a la tarea y disciplina.

Art. 26. — *Plazo de preaviso.* El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa, deberá dar los siguientes avisos:

a) Personal directivo y técnico: Un mes.

b) Personal administrativo: Quince días naturales.

c) Resto del personal: Ocho días naturales.

2. El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará una sanción equivalente a los días de retraso de la comunicación, pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la Empresa deba abonar al productor en concepto definitivo.

CAPITULO IV CONDICIONES ECONÓMICAS

SECCION 12. *Regulación de emolumentos.*

Art. 27. — *Régimen salarial.* El sistema retributivo que se establece, sustituye al régimen de emolumentos que, de derecho o de hecho, aplique la Empresa en el momento de la fecha de la firma del presente Convenio.

Art. 28. — *Pago semanas y mensual.* Para la mejor administración del Convenio, se estipula que el pago de los salarios convenidos, se realizará mediante anticipos semanales, garantizados, que representan la suma del jornal base incrementado con el plus del Convenio. Los incentivos incluidos en el Convenio, se liquidarán mensualmente.

Art. 29. — *Salario de cotización.* La cotización a la Seguridad Social se efectuará de acuerdo con las bases que rijan en cada momento.

Con el fin de que el personal afectado por este Convenio pueda obtener en su día las mejoras consecuentes, las bases tarifadas de cotización vigentes en cada momento y que correspondan a las contingencias de invalidez permanente y muerte y supervivencia derivada de enfermedad común y vejez, nivel complementario, asistencia social y acción formativa, vejez —nivel mínimo— y compensación relativa a las contingencias y situaciones del epígrafe 6) quedarán incrementadas en un 30 por 100.

Esta mejora entrará en vigor a partir del mes siguiente al de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Art. 30. — *Plus de Convenio.* El Plus que se establece por el presente Convenio, se percibirá por día efectivamente trabajado o recuperado, a rendimiento normal.

Igualmente será abonado durante los días laborables comprendidos en el periodo de vacaciones.

El rendimiento normal se compensará semanalmente.

Determinado el rendimiento normal, aquellos trabajadores que por alguna causa de ellos imputables, no alcancen el 100 por 100 de dicho rendimiento, pero sobrepasen el 90 por 100 del mismo, percibirán en concepto de Plus de Convenio, el importe proporcional al trabajo desarrollado. Los que no alcancen el 90 por 100 de rendimiento normal en las mismas circunstancias señaladas en el párrafo anterior, perderán el Plus de Convenio de la semana. Será causa de aplicación del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, el no alcanzar en las repetidas circunstancias durante tres semanas, dentro de un plazo de tres meses, el 90 por 100 del rendimiento señalado como normal.

Cuando se realice el trabajo en

cadena y no se alcance la totalidad del rendimiento normal, después de haberlo logrado en un periodo de normalidad, el trabajador a quien se le impute el bajo rendimiento normal durante dos semanas, dentro del plazo de dos meses, será causa de aplicación del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Los incentivos se compensarán mensualmente.

Art. 31. — *Cuadro de retribuciones.* Las retribuciones pactadas en virtud del presente Convenio, son las que figuran relacionadas en el anexo 1 y 2 del mismo.

Art. 32. — *Participación en beneficios.* La participación en beneficios consistirá en las cantidades que por tal concepto figuran en los anexos de las tablas 1 y 2, que se percibirán por días devengados, y acordándose que esta liquidación se efectúe semestralmente.

Art. 33. — *Premios por antigüedad.* De conformidad con lo establecido en la Ordenanza Laboral, los premios por antigüedad consistirán en nueve trienios (como máximo) y un 3 por 100 del salario de cotización para todos los grupos de personal, y se abonará de acuerdo con las cantidades que figuran en el anexo 3 de este Convenio.

Art. 34. — *Gratificaciones extraordinarias de Navidad y 18 de Julio.* Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y 18 de Julio, consistirán —cada una de ellas— en el importe de 20 días a razón del salario base, plus de convenio y, en su caso, antigüedad, respetándose lo establecido para aquellas categorías profesionales que lo tengan superior.

CAPITULO V

RÉGIMEN INTERIOR

SECCION 13. Permisos y licencias.

Art. 35. — *Licencias.* El trabajador tendrá derecho al disfrute de licencias en la forma, modo y casos establecidos en los artículos 63 al 67 de la Ordenanza, con facultad, por parte de la Empresa, de exigir la justificación a que se refiere el último párrafo del artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Si la causa alegada por el trabajador, resultare falsa, derivada de ello, se duplicará a los efectos de su clasificación en la tabla de sanciones.

Art. 36. — *Cumplimiento servicio militar.* Durante el cumplimiento

del servicio militar de los trabajadores, éstos tendrán derecho, además de a la reglamentaria reserva de puesto, a incorporarse a la Empresa, con plenitud de derechos, en los permisos temporales, siempre que esta incorporación determine, por lo menos, la reanudación del contrato por veinte días laborales.

En consecuencia, si la vacante del productor que cumpla el servicio militar, fuese cubierta por persona ajena a la Empresa, se hará constar lo anterior en el contrato que con ella se otorgue, al objeto de no entorpecer la reincorporación del productor en filas.

Si licenciado el productor que hubiera causado baja temporal por prestación del servicio militar, no se reincorporase al trabajo en el plazo de dos meses, a contar desde su licenciamiento, se entenderá que renuncia a su derecho, y se considerará rescindido el contrato de trabajo.

Art. 37. — *Vacaciones.* El periodo anual de vacaciones tendrá una duración de veintidós días naturales, ininterrumpidos para todo el personal.

Las vacaciones serán retribuidas con el salario correspondiente a la actividad normal, incrementada en la cantidad obtenida de promediar los incentivos de producción y horas extraordinarias devengadas en las trece últimas semanas.

Será facultad de la Empresa determinar si las vacaciones han de ser disfrutadas conjuntamente por todo el personal o en turnos, en las fechas que se señalan, en función de las necesidades de fabricación, siempre de acuerdo con el Jurado de Empresa.

SECCION 14. Premios, faltas y sanciones.

Art. 38. — *Premios.* La Empresa, atendiendo a la laboriosidad, comportamiento, rendimiento, atención al trabajo y calidad de éste, podrá premiar a los productores que lo merezcan, a propuesta de los encargados de Sección y Jefe de fabricación, oyendo al Jurado de Empresa, cuyas propuestas y opiniones no serán vinculantes si no orientadoras.

Dichos premios consistirán:

a) En la anotación del mismo en el expediente personal del productor, con publicación en el tablón de anuncios de la Empresa.

b) En la gratificación en metá-

lico a cuyo fin, y con el reparto proporcional que la Empresa estime conveniente, se destinará el 40 por 100 del Plus de incentivos no abonados.

c) En cualquiera otra gratificación o prestación graciosa que la Empresa pueda realizar.

La concesión de cualquiera de estos premios, será considerada como mérito a efectos de ascenso, conforme queda indicado en el artículo 24.

Art. 39. — *Faltas y sanciones.* Trabajando en las fábricas de la Empresa en régimen de producción en cadena, se prestará la máxima atención en el apartado de faltas, a aquellas omisiones culpables o negligentes que determinen o bien una baja o defectuosa calidad en el producto terminado, o cualquiera merma de rendimiento que, lógicamente, ha de entorpecer la producción en cadena.

En consecuencia, además de la clasificación de faltas y correspondientes sanciones establecidas en la Ordenanza de la Piel, y Contrato de Trabajo, se establecen las siguientes:

A) Leves:

a) El abandono del puesto de trabajo, dentro de las horas del mismo, sin autorización de los encargados o con omisión de las normas que para ello se establezcan.

b) Dilatar las ausencias del trabajo, motivadas por cumplimiento de deberes sociales, políticos o ciudadanos.

c) El abandono del trabajo antes de la hora de finalización del mismo.

d) La falta de calidad o rendimiento por debajo del habitual y necesario para, alcanzar el rendimiento normal, en función de los partes de trabajo redactados por los encargados de sección y jefe de fabricación.

B) Graves:

a) Reiteración de las faltas leves de los apartados c) y d) durante dos o más jornadas de trabajo en una quincena.

b) La falta de calidad o producción maliciosa.

Art. 40. — *Control de producción, calidad.* A los efectos de controlar la producción y calidad de la misma, se observarán las siguientes normas:

a) Todos los productores entregarán diariamente, en los trabajos que así lo permitan, al encar-

cargado de la sección, el trabajo realizado, con hoja firmada, en la que conste la cantidad de trabajo realizado, el que llevará una contraseña identificadora del operario que lo haya realizado.

b) Por el encargado de sección, y a la vista del trabajo del día, se valorará sobre 10 la labor realizada en su triple aspecto.

d) «Producción», «calidad» y «productividad» o atención al trabajo, operando esta última calificación, como justificación de aquellos casos en que, no obstante una óptima actividad, la producción no haya alcanzado el límite normal, por causas ajenas al productor.

c) Los trabajos que tengan una calidad deficiente, se valorarán por debajo del 10, y si la baja calidad fuese determinante de sanción se aportarán como pruebas, sin pasar a la siguiente fase de montaje o fabricación, llegando incluso a la detración del valor de la hora inutilizada y haciendo responsables solidarios a los encargados de sección, oyendo siempre al Jurado de Empresa, cuya opinión tendrá carácter orientativo.

En consecuencia, todo trabajo que haya pasado a la fase posterior, se estimará como realizado correctamente a efectos de faltas.

Art. 41. — *Normas complementarias.* La Dirección de la Empresa, de acuerdo con el Jurado de la misma, podrá, según las necesidades lo aconsejen, dictar normas complementarias para la realización práctica del articulado del presente Convenio, que en ningún momento podrán contradecir lo en él establecido.

En el caso de discrepancia entre la Dirección y el Jurado de Empresa, resolverá el Delegado de Trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

SECCION 15. Comisión Mixta.

Art. 42. — *Vigilancia del Conve-*

nio. Aunque esta Comisión ha sido creada en primer lugar, para la aplicación, cumplimiento y vigilancia del presente Convenio, según se previene en la sección correspondiente, se ha acordado y en función del nuevo articulado de este Convenio, estudiado estrictamente la aplicación y desenvolvimiento del mismo, para su oportuna mejora y matización en próximas revisiones.

Art. 43. — Asimismo se declara como función de la Comisión Mixta, la necesidad de dar una especial atención a un plan de formación de profesionales dentro de la Empresa, así como el curso de formación de mandos intermedios y en su caso, la reanudación de la formación del personal de la Empresa, mediante una escuela de formación cultural de carácter similar a la que existió hace años.

SECCION 16. Fondo social.

Art. 44. — *Fondo social.* Aunque no entre dentro de la materia de este Convenio, por acuerdo mutuo, se quiere hacer una mención expresa a dicho fondo social que, está funcionando por el personal de la Empresa, con una gran vitalidad, y para ello, se aprueba dejar constancia de la definición y finalidad del mismo.

El «Fondo Social del personal de Comanche, S. A.» es una fundación particular de carácter benéfico, social y humanitario, creado para ayuda y complemento de la asistencia, promoción y previsión social de sus afiliados en la forma que disponen los presentes Estatutos.

El «Fondo Social», como fundación, es totalmente autónomo e independiente de la Empresa «Comanche», S. A., y está absolutamente desvinculado del patrimonio de la misma.

El «Fondo Social», tiene por objeto el ejercicio de una triple fina-

lidad: la previsión social, como protección y ayuda a sus asociados y familiares contra adversos eventos de la vida; la asistencia social, como ayuda ante situaciones especiales que pueda colaborar a solucionar, y la promoción social para impulsar la elevación cultural y técnico-profesional de sus beneficiarios.

SECCION 17. Horas extraordinarias.

Art. 45. — *Horas extraordinarias.* En el caso de que por exigencias de la marcha de la Entidad, surgiera la ineludible necesidad de ampliar la jornada laboral normal, con las horas extraordinarias, la valoración, pago y liquidación de las mismas, serán objeto de un pacto convenido por la Comisión Mixta a que se alude en la sección correspondiente, y siempre de acuerdo con la forma prevista en las disposiciones legales vigentes.

SECCION 18. Administración y vida del Convenio.

Art. 46. — *Administración y vida del Convenio.* Este Convenio regula de modo y manera integral, los aspectos de la relación laboral que es su objeto. Por ser en su conjunto más beneficiosas para el personal las disposiciones de este Convenio que el conjunto de las vigentes, cualquier condicionamiento o modificación de alguna de aquéllas, determinará la revisión o extinción de este pacto.

CLÁUSULA ESPECIAL

Los componentes de la Comisión deliberante consideran que la aplicación de los acuerdos adoptados en este Convenio, no implicará repercusión en los precios de los productos que manufacture la Empresa, por cuanto las mejoras concedidas serán compensadas por un incremento en la productividad.

ANEXO I

RETRIBUCIÓN MENSUAL. GRUPO A)

DIRECTIVOS:

Director 14.335

Subdirector 11.972

TÉCNICOS NO TITULADOS:

Encargado general fabricación ... 7.325

Encargados de sección 6.600

TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN:

Técnico de 1.^a 6.576

Técnico de 2.^a 5.835

	Salario base	Plus Convenio	Incentivo	Beneficios	Reribuc. mensual
Director	14.335	5.181	2.732	686	22.934
Subdirector	11.972	4.229	2.269	686	19.156
Encargado general fabricación ...	7.325	2.560	1.387	442	11.710
Encargados de sección	6.600	478	214	442	7.734
Técnico de 1. ^a	6.576	2.145	1.221	587	10.529
Técnico de 2. ^a	5.835	1.826	1.073	587	9.321

RETRIBUCIÓN MENSUAL. GRUPO B)

EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS:

Jefe de primera	9.310	3.316	1.768	500	14.893
Oficial	7.251	2.569	1.375	410	11.605
Auxiliar de primera	5.458	1.878	1.028	373	8.737
Auxiliar de segunda	4.692	1.369	748	373	7.182
Aspirante mayor de 18 años	4.692	734	191	373	5.990
Aspirante menor de 18 años	3.742	1.184	691	373	5.990

ANEXO II

RETRIBUCIÓN DIARIA. GRUPO C)

SUBALTERNOS:

	Salario base	Plus Convenio	Incentivo	Beneficios	Retribuc. diaria
Almacenero	145	46	28	12	231
Guarda jurado	156	23	17	13	209
Portero	140	32	24	13	209
Botones mayor 16 años	87	—	—	7	94
Botones menor 16 años	60	—	—	6	66

RETRIBUCIÓN DIARIA. GRUPO D)

FABRICACIÓN (personal masculino)

Patronista	169	85	45	14	313
Oficial encargado	169	44	24	14	251
Oficial de primera	169	32	22	14	237
Oficial de segunda	169	23	21	14	227
Especialista	162	18	14	14	208
Peón-Ayudante fabricación	156	10	5	13	184
Aprendiz 3.º año menor 18 años	100	17	7	9	133
Aprendiz 2.º año mayor 16 años	97	6	3	8	114
Aprendiz 1.º año menor 16 años	68	10	6	7	91

(Personal femenino)

Oficial encargado	169	44	24	14	251
Oficial de primera	169	32	22	14	237
Oficial de segunda	169	23	21	14	227
Especialista	162	18	14	14	208
Peón-Ayudante fabricación	156	10	5	13	184
Aprendiz 3.º año menor 18 años	100	17	7	9	133
Aprendiz 2.º año mayor 16 años	97	6	3	8	114
Aprendiz 1.º año menor 16 años	68	10	6	7	91

ANEXO III

A Ñ O S

PREMIOS POR ANTIGÜEDAD. — MENSUAL.

Categorías	(3)	(6)	(9)	(12)	(15)	(18)	(21)	(24)	(27)
Subdirector	225	450	675	900	1.125	1.350	1.575	1.800	2.025
Técnicos de organización	192	384	576	768	960	1.152	1.344	1.536	1.728
Jefe administrativo	164	328	492	656	820	984	1.148	1.312	1.476
Oficial administrativo	134	268	402	536	670	804	938	1.072	1.206
Auxiliar administrativo de 1.ª	123	246	369	492	615	738	861	984	1.107
Auxiliar administrativo de 2.ª	123	246	369	492	615	738	861	984	1.107
Encargado general fabricación	145	290	435	580	725	870	1.015	1.160	1.305
Encargado de sección	145	290	435	580	725	870	1.015	1.160	1.305

PREMIOS POR ANTIGÜEDAD. — DIARIA.

Categorías	(3)	(6)	(9)	(12)	(15)	(18)	(21)	(24)	(27)
Subalternos	4	8	12	16	20	24	28	33	37
Patronista	4	9	13	18	22	26	31	35	40
Oficial encargado	4	9	13	18	22	26	31	35	40
Oficiales de 1.ª y 2.ª	4	9	13	18	22	26	31	35	40
Especialista	4	9	13	17	21	25	29	34	38
Peón-Ayudante fabricación	4	8	12	16	20	24	28	33	37