



# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE BURGOS

FRANQUEO CONCERTADO  
Núm. 09/2

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO LOS  
DOMINGOS Y FESTIVOS

Depósito legal: BU - 1 1958

Suscripciones.—Capital,  
Año, 150 pesetas; fuera de  
la Capital, 175 pesetas.

Administración: Imprenta Provincial

Ejemplar: 2 pesetas; De años anteriores, 4

Inserciones no gratuitas  
3 pesetas línea. Pagos por  
adelantado.

Año 1962

Jueves 30 de agosto

Número 196

**Colegio Provincial de Secretarios, Interventores y Depositarios de Administración Local de la Provincia de Burgos**

**Nombramientos definitivos de Secretarios de segunda categoría**

Por Resolución de la Dirección General de Administración Local, de fecha 16 de agosto actual, publicada en el "Boletín Oficial del Estado", núm. 204, correspondiente al día 25 del mismo mes, se resuelve el concurso de Secretarios de Administración Local de 2.ª categoría, convocado en 22 de agosto de 1961, para proveer, en propiedad plazas vacantes de dicho Cuerpo y categoría, adjudicando con tal carácter las Secretarías que se relacionan a los Secretarios que asimismo se expresan (dentro de la provincia de burgos):

D. Juan Calzada Calzada, para Merindad de Valdivielso. Ejercía en la agrupación de Sussinos del Páramo, Manciles y Tobar (Burgos).

D. Victoriano Ruiz de la Serna, para el Ayuntamiento de Roa de Duero. Ejercía en Junta de Oteo (Burgos).

D. Francisco López Bravo, para Valle de Valdebezana. Ejercía en Merindad de Valdivielso (Burgos).

Son trasladados a otras provincias, con ejercicio en ésta:

D. Vito Cándido Moreno Rica, para Valencia de Don Juan-San Millán de los Caballeros (León). Ejercía en Huerta de Rey (Burgos).

D. Félix Albert Aceituno, para Villa del Prado (Madrid). Ejercía en Lerma (Burgos).

Los concursantes relacionados deberán tomar posesión dentro del plazo de los treinta días siguientes al de la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial del Estado".

Lo que se advierte para general conocimiento y subsiguientes efectos.

Burgos, 27 de agosto de 1962.  
El Presidente, Manuel de Benavides.

### Delegación de Trabajo de Burgos

**Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Hijos de Miguel Ruiz», S. A.**

Este Convenio es la expresión del acuerdo a que, libre y espontáneamente, han llegado conjuntamente las representaciones económica y social de la Empresa "Hijos de Miguel Ruiz". S. A.

Desde el primer momento, ambas partes, y según el espíritu de colaboración que siempre ha distinguido a esta Empresa, han llegado a mostrar un inte-

rés que robustece los principios de responsabilidad que caben al capital y trabajo.

La iniciativa, pues, para realizar este Convenio Colectivo corresponde, conjuntamente en este caso, a la comisión formada por los representantes del personal y de la empresa, que después de varias deliberaciones y a pesar de la importancia de su contenido económico, rebela sobre todo el espíritu de justicia que preside las relaciones en "Hijos de Miguel Ruiz", S. A., de Burgos.

Ambas partes han tratado de acoplar y adaptar las normas genéricas existentes en los Convenios Colectivos hasta ahora conocidos, a la realidad concreta, necesidades, y circunstancias especiales del momento presente en nuestra Empresa.

Los principios fundamentales que contiene en particular este Convenio, se pueden resumir en los siguientes:

1. *Remuneración del trabajo sobre una base justa y en función del rendimiento.*

Para la fijación de la Tabla de salarios se ha tenido en cuenta que el salario más bajo —categoría de peón—, no sea inferior al mínimo vital familiar, calculado para nuestra zona y en el momento presente.

A partir del mismo las remuneraciones son proporcionales a la producción total de la Empresa y según la intervención que en la misma tenga, por la categoría profesional (medida en una escala de índices) por el rendimiento.

Para fijar las bases de productividad contenidas en este Convenio, se parte siempre del salario en función a la "actividad o rendimiento normal".

Resumiendo, el salario más bajo al "rendimiento o actividad normal" ha sido fijado, teniendo en cuenta el mínimo vital familiar calculado para nuestra provincia en la actualidad.

### 2. Calificación de puestos de trabajo.

Las nuevas técnicas de organización, harán posible calificar correctamente los nuevos puestos de trabajo, nacidos por necesidad de la transformación industrial interna de nuestra Empresa, que se viene realizando en estos últimos años.

La Empresa iniciará los trabajos de estudio en tal sentido, en interés de ambas partes, llegando en un tiempo prudencial al establecimiento de un sistema de calificación, que afecte al mayor número posible de puestos de trabajo.

### 3. Fijación de rendimientos mínimos.

La calidad y cantidad del trabajo, vendrá dada en su día, por la valoración de tareas y un sistema científico de medida.

### 4. Clasificación profesional.

Se ha tendido a una simplificación, respetando las normas vigentes y con un criterio justo, fijando unas categorías amplias, asimilando las ya existentes, que guardan mayor relación con la organización de la Empresa.

### 5. Dirección de la Empresa.

La Dirección de la Empresa tendrá facultades para adoptar, con la agilidad debida, las medidas necesarias para asegurar en cada caso que la plantilla efectiva y su rendimiento corresponden a las normas de una correcta productividad, capaz de enfrentarse con los problemas que a la supervivencia de la Empresa plantea, tanto la competencia interior como el mercado de exportación.

6. Debe desarrollarse la colaboración activa del personal de todas las categorías, a fin de que las relaciones humanas en la Empresa alcancen el más alto nivel y eficacia.

Como consecuencia de todo lo expuesto, puede afirmarse que el Convenio representa un positivo avance en la mejor y más justa regulación de las relaciones laborales en la Empresa, y que ambas partes se han hecho depositarias de la más amplia confianza mutua, en la seguridad de que se inicia un proceso de intensa cooperación moral y material de todos los elementos personales que componen "Hijos de Miguel Ruiz", S. A., del que esperan, con absoluto convencimiento, los mejores resultados en orden a la producción e interés general.

## CAPITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### SECCION 1.<sup>a</sup> Ambito territorial.

Artículo 1.<sup>o</sup> — Las condiciones de este Convenio, por ser en su conjunto más favorables para el personal de "Hijos de Miguel Ruiz", S. A., afecta a todos los centros de trabajo, y sustituye a cuantas condiciones se hayan dictado y estén vigentes, a su fecha.

#### SECCION 2.<sup>a</sup> Ambito personal.

Artículo 2.<sup>o</sup> — El Convenio afecta a la totalidad de técnicos, administrativos, subalternos y obreros de "Hijos de Miguel Ruiz", S. A., abarcando asimismo a cuantos productores ingresen en la Empresa durante su vigencia.

#### SECCION 3.<sup>a</sup> Vigencia.

Artículo 3.<sup>o</sup> — El Convenio tendrá una vigencia de año y medio a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo.

Este Convenio empezará a regir desde el día primero del mes siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia.

#### SECCION 4.<sup>a</sup> Prórroga.

Artículo 4.<sup>o</sup> — El Convenio se prorrogará por años naturales de no existir solicitud y preaviso de cualquiera de las partes contratantes, con tres meses de antelación a su extinción.

#### SECCION 5.<sup>a</sup> Causa de revisión.

Artículo 5.<sup>o</sup> — Será causa suficiente para que la representación social pueda pedir la 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 por la misma motiven la anulación de la totalidad de los beneficios establecidos por el Convenio.

#### SECCION 6.<sup>a</sup> Rescisión.

Artículo 6.<sup>o</sup> — La denuncia proponiendo 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 de cualquiera de sus prórrogas. El

escrito, de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado a tal efecto por la comisión mixta, en el que se razonará las causas determinantes de la rescisión o de la revisión solicitadas.

Si se solicitase la revisión, se acompañará propuesta sobre los puntos objeto de la misma, para que puedan iniciarse inmediatamente las conversaciones, previa la correspondiente autorización.

#### SECCION 7.<sup>a</sup> Comisión Mixta.

Artículo 7.<sup>o</sup>. — En cumplimiento de lo dispuesto, se establece que para la vigilancia y cumplimiento de lo convenido, se creará, en un plazo de diez días desde la aprobación del Convenio, una Comisión Mixta, formada por cuatro representantes designados por la Empresa y cuatro productores designados por los enlaces sindicales, la cual actuará sin invadir en ningún momento el ámbito a que alcanzan las atribuciones de las jurisdicciones previstas en las normas legales que regulan los convenios de trabajo.

#### SECCION 4.<sup>a</sup> Compensación.

Artículo 8.<sup>o</sup>. — Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad, con las que rigeran anteriormente al Convenio, por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso, administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres de la Empresa, locales, comarcales, regionales o para 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 conceptos salariales o económicos anteriores al Convenio, su cuantía y regulación. Por consiguiente son compensables todos

los pluses, premios o primas, o cualquier otra retribución económica.

#### SECCION 9.<sup>a</sup> Repercusión en precios.

Art. 9.<sup>o</sup>. — Ambas partes contratantes consideran que las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio, no traerá como consecuencia la elevación de precios en los productos de la Empresa, por un mayor costo de mano de obra, puesto que las mismas se consideran cantidades absorbidas por el aumento de productividad que se haya de obtener.

### CAPITULO II

#### RÉGIMEN DE TRABAJO

#### SECCION 1.<sup>a</sup> Facultades de la Empresa.

Art. 10. — La exigencia de los rendimientos mínimos que se fijen por aplicación del presente Convenio.

Art. 11. — La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para que el trabajador alcance el rendimiento convenido.

Art. 12. — La fijación de los índices de desperdicios y de calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación y el establecimiento de las sanciones para el caso culpable de incumplimiento. Ambos extremos se señalarán en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Art. 13. — 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.

Art. 14. — La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, sin que con ello sufra pérdida de la cate-

goría alcanzada y menoscabo de su formación profesional.

Art. 15. — 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 otros operarios que experimenten un aumento de su carga de trabajo por encima del normal, como consecuencia de la citada aplicación.

Art. 16. — El realizar durante el período 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 en las máquinas y materiales que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia, o el estudio técnico de que se trata. El trabajador conservará durante la prueba las percepciones medias anteriores a la misma.

Art. 17. — La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas, a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

#### SECCION 2.<sup>a</sup> Bases de productividad.

Art. 18. — Actividad normal es la que desarrolla un operario medio, entregado a su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, pero sin el estímulo de una remuneración por 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, corresponde a:

100 en el sistema Gombert, ó 60 puntos en el sistema Be-  
daux.

Art. 19. — Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un operario medio, sin pérdida de tiempo profesional, trabajando ocho horas diarias.

Corresponde en los anteriores sistemas con los índices

140 ó 80 puntos

Art. 20. — El rendimiento normal y por consiguiente la producción normal, son lo exigible en el presente Convenio, y la Empresa podrá determinarlos en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

Art. 21. — La remuneración del rendimiento normal queda determinada por el salario base más el plus de actividad.

Art. 22. — Para establecer un sistema de primas, debe partirse del rendimiento normal.

Art. 23. — 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 Comisión Mixta.

Art. 24. — Las cantidades de trabajo, establecidas en su día, podrán ser modificadas cuando se cambie el método operatorio o exista un error manifiesto de cálculo o transcripción, superior o inferior al 10 por 100.

Art. 25. — Para la fijación de rendimientos, se estará a lo contenido en la disposición transitoria de este Convenio.

### SECCION 3.<sup>a</sup> Recuperación de fiestas.

Art. 26. — La forma de realizar la recuperación de fiestas será facultativa de la Empresa, que podrá adaptar cualquiera de las previstas por la Ley o continuar con las establecidas en la

práctica por la costumbre o autorización administrativa.

### SECCION 4.<sup>a</sup> Jornada laboral.

Art. 27. — La duración de la jornada de trabajo se ajustará al horario aprobado por la Autoridad laboral, a excepción de la jornada correspondiente al sábado de cada semana, la que por acuerdo establecido con el personal seguirá efectuándose por el sistema de jornada intensiva.

## CAPITULO III

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### SECCION 1.<sup>a</sup> Disposiciones generales.

Art. 28. — 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 Empresa no lo requieren.

Art. 29. — En el Reglamento de Régimen Interior podrá procederse, previa aprobación de la Comisión Mixta del Convenio, a la definición y clasificación de las categorías profesionales que no estén previstas en el presente Convenio.

Art. 30. — 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.

Art. 31. — Serán meramente enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría, 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 limpie-

za de su máquina y puesto de trabajo.

Art. 32. — Cualquier puesto de trabajo podrá ser desempeñado indistintamente por hombre o mujer, excepción hecha para los casos específicos que determine la legislación vigente sobre la materia.

#### SECCION 2.<sup>a</sup> Categorías profesionales.

Art. 33. — Con objeto de simplificar la denominación profesional del personal de la Empresa, se procede a establecer una nueva clasificación, por grupos, comprensivos de diversas categorías.

Art. 34. — Respetando las normas vigentes y con un criterio justo se han fijado unas categorías amplias, asimilando las ya existentes, que guardan una mayor relación con la organización de la Empresa.

Art. 35. — Se establecen los siguientes grupos:

- a) Directivos y técnicos.
- b) Empleados y administrativos.
- c) Subalternos.
- d) Obreros.

Art. 36. — El grupo a) lo integran las categorías de:

Directivos. — Director. Subdirector.

Técnicos no titulados. — Contramaestre.

Técnicos de organización. — Técnicos de 1.<sup>a</sup>. Técnicos de 2.<sup>a</sup>. Auxiliar.

Art. 37. — El grupo b) lo componen:

Jefe de 1.<sup>a</sup>. Oficial Auxiliar de 1.<sup>a</sup>. Auxiliar de 2.<sup>a</sup>. Aspirante.

Art. 38. — El grupo c) queda constituido por:

Almacenero. Guarda jurado. Portero Botones.

Art. 39. — El grupo d) lo forman:

Personal masculino. — Oficial

encargado. Oficial. Especialista. Peón. Aprendiz de 2.º año. Aprendiz de primer año.

Personal femenino. — Oficial de 1.ª. Oficial de 2.ª. Especialista. Ayudante de fabricación. Aprendiz de 2.º año. Aprendiz de primer año.

Art. 40. — Indices para fijación de niveles jerárquicos de las categorías.

Como el presente Convenio, tal como se detalla en el artículo correspondiente sobre sistema de retribución, se exige a los operarios alcanzar la actividad normal, los índices que se detallarán tomando como base el salario cotizable del peón más el premio de actividad normal, es decir que los índices que se relacionan están en proporción con el jornal, más el premio de actividad normal. Al peón se le asigna la base 100.

### SECCIÓN 3.ª Ascensos.

Art. 41. — Los cargos directivos y técnicos serán provistos libremente por la Empresa.

Art. 42. — Cuando se produzcan vacantes en cualquiera de las otras categorías establecidas, serán cubiertas por el personal de categoría inmediata inferior dentro de su mismo grupo, mediante pruebas de aptitud, que serán juzgadas por un Tribunal que designará, en cada caso, la Comisión Mixta.

### SECCION 4.ª Calificación de puestos de trabajo.

Art. 43. — La Empresa desarrollará toda la actividad necesaria para llegar a la calificación del mayor número posible de puestos de trabajo, con objeto de establecer un sistema de retribución en función de dicha calificación.

Art. 44. — Las especiales circunstancias de transformación por que atraviesa la Empresa,

con la creación constante de nuevos puestos de trabajo, aconsejan la reserva de un tiempo prudencial para llevar a cabo las indicadas calificaciones. Ello, que recaerá en interés de ambas partes, evitará así cualquier error de interpretación y aplicación de las categorías anteriormente citadas, las que vendrán reflejadas definitivamente en el Reglamento de Régimen Interior que se pondrá en vigor en su día.

## CAPITULO IV

### CONDICIONES ECONÓMICAS RETRIBUCIONES

#### SECCION 1.ª Regulación salarial.

Art. 45. — Las nuevas retri-

buciones son las que se contienen en los artículos siguientes. Haciendo mención con un criterio de acomodación de las nuevas categorías y de las que hasta el momento existían en nuestra Empresa.

Art. 46. — Los sistemas retributivos que se establecen, sean a salario fijo o con incentivo, sustituyen totalmente al régimen salarial que de derecho o de hecho venía aplicando la Empresa en el momento de entrada en vigor del presente Convenio.

Art. 47. — Retribución mensual: Grupo a):

DIRECTIVOS	Indice	Salario Base	Plus de actividad Normal	Retribución Mensual
Director .....	3,8	6.383	3.192	9.575
Subdirector .....	3,17	5.320	2.660	7.980
<b>TECNICOS NO TITULADOS. — (antes Encargados Generales y Jefe de Taller mecánico).</b>				
Contramaestre .....	1,95	3.274	1.636	4.910
<b>TECNICOS DE ORGANIZACION. — (Antes Administrativo).</b>				
Técnicos de 1.ª .....	1,74	2.934	1.466	4.400
Idem 2.ª .....	1,55	2.600	1.300	3.900
Auxiliar .....	1,24	2.080	1.040	3.120
Artículo 48. — Retribución mensual, Grupo b):				
<b>EMPLEADOS Y ADMINISTRATIVOS</b>				
Jefe de 1.ª .....	2,47	4.140	2.070	6.210
Oficial (antes administrativo) .....	1,92	3.227	1.613	4.840
Auxiliar de 1.ª (id) .....	1,44	2.434	1.216	3.650
Auxiliar de 2.ª (id) .....	1,27	2.134	1.066	3.200
Aspirante (antes Aux. adm.) .....	0,99	1.667	833	2.500
Artículo 49. — Retribución diaria, Grupo c):				
<b>SUBALTERNOS</b>				
Almacenero .....	1,30	72,80	36,40	109,20
Guarda Jurado .....	1,10	61,60	30,80	92,40
Porteros .....	1,10	61,60	30,80	92,40
Botones .....	0,45	25,20	12,60	37,80
Artículo 50. — Retribución diaria, Grupo d):				
<b>OBREROS</b>				
Personal Masculino				
Oficial-Encarg. (antes encargado) .....	1,33	74,00	37,00	111,00
Oficial .....	1,18	66,00	33,00	99,00
Especialista .....	1,14	64,00	32,00	96,00
Peón .....	1,00	56,00	28,00	84,00
Aprendiz 2.º año .....	0,54	30,20		30,20
Aprendiz 1.º año .....	0,40	22,40		22,40

## Personal Femenino

Oficial de 1. <sup>a</sup> (antes Oficial) . . .	1,30	57,20	28,60	85,80
Oficial de 2. <sup>a</sup> (antes Ayud. Ofic.)	1,20	52,80	26,40	79,20
Especialista . . . . .	1,05	46,20	23,10	69,30
Ayudta. fabricación . . . . .	1,00	44,00	22,00	66,00
Aprendiza 2. <sup>o</sup> año . . . . .	0,80	35,20		35,20
Aprendiza 1. <sup>o</sup> año . . . . .	0,55	24,20		24,20

Art. 51. — Los índices a que se alude en los cuadros de retribución anteriores, son susceptibles de modificación en la medida que indique la futura calificación de puestos de trabajo, y siempre que con ello se busque una más fácil comprensión y aplicación administrativa, suponiendo ello una mejora para los intereses comunes.

Art. 52. — La retribución básica o índice del sistema pactado es el correspondiente a peón, fijada en 84 pesetas, divididas en dos conceptos, el primero de ellos con el nombre de salario-base, que es de 56 pesetas, y el segundo con la denominación de plus de actividad normal, que es de 28 pesetas, por día efectivamente trabajado a rendimiento normal.

Art. 53. — La retribución básica o índice del personal femenino, se fijará para el puesto de trabajo que corresponde a la ayudante de fabricación, y es de 66 pesetas, divididas en dos conceptos, el primero de ellos de 44 pesetas, que corresponde al salario-base, y el segundo de 22 pesetas, que es el plus de actividad, por día efectivamente trabajado, a rendimiento normal.

Art. 54. — La retribución concreta para cada puesto de trabajo se obtiene mediante la aplicación al salario pactado en los dos anteriores artículos, según proceda, del coeficiente de calificación, correspondiente a la respectiva categoría profesional.

SECCION 2.<sup>a</sup> Salario de cotización.

Art. 55. — Los salarios de co-

tización, a efectos de Seguros Sociales obligatorios y Mutualismo Laboral, son los que figuran con el nombre de salario-base. Estos salarios deben incrementarse con el premio de antigüedad cuando proceda.

SECCION 3.<sup>a</sup> Plus de actividad.

Art. 56. — El plus de actividad se percibirá por día efectivamente trabajado a rendimiento normal.

Art. 57. — Por su índole de su contrato y relación laboral, los aprendices y aspirantes no percibirán plus de actividad.

Art. 58. — El plus de actividad está exento de cotización y no se computará para el cálculo del plus familiar.

Art. 59. — El rendimiento inferior a la actividad normal podrá ser considerado como falta muy grave. Para su adecuada calificación se establecen las normas siguientes:

a) El Plus de actividad es

compensable a lo largo de cada semana. Previa su determinación perderán el plus de actividad de la semana aquellos trabajadores que no alcanzasen el 90 por 100 del rendimiento normal.

b) Será causa de aplicación del artículo 77 de la Ley del Contrato del Trabajo, el no alcanzar durante tres semanas, en el plazo de tres meses, el rendimiento correspondiente al 90 por 100 del señalado como normal.

c) Determinado por la Empresa el rendimiento normal, aquellos trabajadores que por causas a ellos imputables no alcanzasen el 10 por 100 de la actividad normal, pero sobrepasasen el 90 por 100, percibirán en concepto de plus de actividad, únicamente el porcentaje igual al tanto por ciento del rendimiento normal.

SECCION 4.<sup>a</sup> Premio de antigüedad.

Art. 60. — El personal que viene prestando servicio en la Empresa con anterioridad a la vigencia de este Convenio, conservará los premios de antigüedad en la misma cantidad líquida de pesetas que viene percibiendo y continuará devengándolas según se detalla en el cuadro siguiente:

## Premios por antigüedad, diaria

CATEGORIAS	2 años	4 años	6 años	11 años	16 años	21 años
<b>Masculino:</b>						
Oficial-Encargado (Encdo.) . . .	1,12	2,24	3,36	6,16	8,96	11,76
Oficial . . . . .	0,88	1,77	2,65	4,86	7,08	9,29
Especialista . . . . .	0,74	1,48	2,22	4,07	5,92	7,77
Peón . . . . .	0,72	1,44	2,16	3,96	5,76	7,56
Guarda . . . . .	0,77	1,55	2,22	4,26	6,20	8,13
<b>Femenino:</b>						
Oficiala 1. <sup>a</sup> (Oficial) . . . . .	0,77	1,55	2,32	4,26	6,20	8,13
Oficiala 2. <sup>a</sup> (Ay. Ofic.) . . . . .	0,68	1,37	2,05	3,77	5,48	7,20
Especialista (Especial) . . . . .	0,62	1,24	1,86	3,41	4,96	6,41

## Premios por antigüedad, mensual

CATEGORIAS	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años
Subdirector (Apoderados) . . . .	62,50	125,00	208,35	291,70	375,00
Téc. Organ. (Administ.) . . . . .	50,00	100,00	170,85	241,70	325,00
Oficial Adm. id. . . . .	50,00	100,00	170,85	241,70	325,00
Aux. Adm. 1. <sup>a</sup> id. . . . .	50,00	100,00	170,85	241,70	325,00
Idem 2. <sup>a</sup> id. . . . .	40,00	80,00	135,00	190,00	245,00
Aspirante id. . . . .	40,00	80,00	135,00	190,00	245,00
Contraamaestré (Enc. Gral.) . . .	73,65	147,30	270,00	392,80	515,55
Id. (Jefe Taller) . . . . .	73,65	147,30	270,00	392,80	515,55

Art. 61. — El personal que ingrese en la Empresa a partir de la vigencia de este Convenio, percibirá los premios de antigüedad en igual forma a lo dispuesto en el artículo anterior, de acuerdo con la categoría profesional en que se clasifique.

SECCION 5.<sup>a</sup> Vacaciones.

Art. 62. — El período de vacaciones para todo el personal obrero de la Empresa será de 12 días laborables, que se disfrutará en las fechas establecidas por la costumbre, o que en el futuro puedan fijarse de común acuerdo.

Art. 63. — Durante los doce días de vacaciones el trabajador percibirá la retribución correspondiente al salario base más el plus de actividad y de antigüedad que le corresponda.

SECCION 6.<sup>a</sup> Gratificaciones de Navidad y 18 de julio.

Art. 64. Con motivo de la conmemoración de la Natividad del Señor y del 18 de julio, la Empresa abonará a su personal una gratificación de carácter extraordinario de 15 días de salario, que comprenderá salario-base más plus de actividad y la antigüedad que corresponda.

SECCION 7.<sup>a</sup> Pago de retribuciones.

Art. 65. — Las retribuciones mensuales se abonarán el último día hábil de cada mes, mediante una sola liquidación que comprenderá todos los conceptos que correspondan al mes vencido.

Art. 66. — Para el pago al personal que tenga señalada retribuciones diarias, se continuará el sistema actualmente establecido, practicando una sola liquidación a final de mes en la que se incluirán todos los conceptos que se retribuyen, y anticipando semanalmente cantidades en cuantía aproximada a lo devengado durante cada semana.

## CAPITULO V

## REGLAMENTO DE RÉGIMEN

## INTERIOR

## Sección única

Art. 67. — Ambas partes se comprometen a realizar un acoplamiento del Reglamento de Régimen interior a las estipulaciones del presente Convenio y durante la vigencia de éste a proceder a una rectificación total de aquél, que responda a la realidad actual de la Empresa.

Art. 68. — La Comisión Mixta, prevista en el art. 7.<sup>o</sup>, entenderá en todo lo relacionado con el acoplamiento del citado Reglamento de Régimen Interior, como un nuevo pacto convenido entre ambas partes.

Art. 69. — El Reglamento de Régimen Interior recogerá aquellos puntos que siendo vigentes en las actuales Reglamentaciones nacionales de trabajo y de la Empresa, necesiten una revisión y actualización, y que tiendan a reforzar las relaciones humanas y la disciplina dentro de la Empresa, como son:

Faltas y sanciones, premios de asistencia y puntualidad, reclamaciones, enfermedades y accidentes, etc., etc.

Art. 70. — Es deseo de ambas partes el que conste también en el Reglamento de Régimen Interior las estipulaciones concernientes a participación en beneficios, para lo cual la Empresa estudiará, con el justo criterio que siempre le ha distinguido, unas percepciones en función a la situación y resultados de la Empresa.

## CAPITULO VI

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

## SECCION UNICA. Aplicación del plus de actividad.

Art. 71. — Durante cuatro meses como máximo, a partir de la entrada en vigor del Convenio, se abonará al personal el salario base más el 50 por 100 del plus de actividad. Transcurrido tal plazo se abonará la totalidad del plus de actividad, aun cuando no se hubiese determinado el rendimiento normal.

## CAPITULO VII

## ACUERDOS VARIOS

SECCION 1.<sup>a</sup> Comisión Mixta de la Empresa.

Art. 72. — Las deliberaciones preliminares que han llevado a buen fin este Convenio se han celebrado, por parte del personal, por una comisión integrada por los enlaces sindicales y ampliada por representantes de cada una de las categorías que existen en la actualidad, elegidos libremente por la totalidad del mismo. Ello ha dado lugar a poner en práctica una antigua aspiración como es la participación activa en la marcha de la Empresa de un órgano auténticamente representativo del personal obrero.

Art. 73. — Se constituye, con

carácter permanente, la Comisión Mixta de Empresa que estará integrada de ahora en adelante por cuatro vocales representantes de la Dirección de la Empresa y otros cuatro representando a los productores, que serán los actualmente nombrados.

Art. 74. — Creada esta Comisión Mixta actuará de ahora en adelante, en primer lugar, para la aplicación, cumplimiento y vigilancia del presente Convenio, según previene el art. 7.º de la sección séptima.

Art. 75. — La Comisión Mixta de Empresa, además de la función citada en el artículo anterior, ampliará sus funciones, siendo de competencia de la misma los siguientes asuntos:

1.º Deliberación sobre la redacción del Reglamento de Régimen Interior.

2.º Sugerecias sobre un plan de formación profesional, dentro de la Empresa.

3.º Proyectos de cursos de formación de mandos intermedios.

4.º Propuesta de regímenes especiales para casos de inaptitud física en el trabajo.

5.º Estudios para la creación de un fondo social complementario, cuando la situación de la Empresa lo permita, destinado:

a) Prestaciones para caso de necesidad.

b) Indemnizaciones para caso de fallecimiento.

c) Condiciones al personal de capacidad física disminuída.

6.º Cuantas innovaciones y mejoras de tipo social o asistencial puedan proponer para el robustecimiento y mejora del orden social interno de la Empresa, como son: jubilación, enfermedad, viudedad, natalidad, etcétera.

Art. 76. — Cuándo la importancia o amplitud de los asuntos

a tratar lo requiera, podrá ampliarse transitoriamente esta Comisión con la intervención del resto de representantes, por categorías, que tomaron parte en las deliberaciones del presente Convenio, buscando con ello una mejor información de la totalidad de la Empresa.

#### SECCION 2.ª Horas extraordinarias.

Art. 77. — En el caso de que por exigencias en la marcha de la Empresa, surgiera la ineludible necesidad de ampliar la jornada normal de trabajo con horas extraordinarias, la valoración, pago y liquidación de las mismas serán objeto de un pacto convenido por la Comisión Mixta a que aludimos en la sección primera del presente capítulo, y siempre de acuerdo con la forma prevista en las disposiciones legales vigentes en la materia.

#### SECCION 3.ª Administración y vida del Convenio.

Art. 78. — Este Convenio regula de 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 los vigentes, cualquier condicionamiento o modificación de algunas de aquéllas, determinará la revisión o extinción de este Convenio.

Burgos, 19 de julio de 1962.  
Siguen varias firmas ilegibles.

## ANUNCIOS PARTICULARES

### Caja de Ahorros del Círculo

Se ha solicitado, por extravío, duplicado de la libreta de ahorro, núm. 31.236; plazo para oponerse, 15 días.

2.872.—D-15'60

## Notaría de D. Salvador Ausina Sanz, de Oña

### EDICTO

Salvador Ausina Sanz, Notario del Ilustre Colegio de Burgos, con residencia en Oña, distrito de Briviesca,

Hace saber: Que a requerimiento de D.ª Matilde López-Angulo, vecina de Briviesca, se ha iniciado en esta Notaría acta de notoriedad para acreditar la adquisición, por prescripción, de un aprovechamiento de aguas públicas derivadas del río Zurita, en el término de Llano de Bureba, destinado al riego de una finca denominada «El Moscadero-Ruyales», situada en los términos municipales de Llano de Bureba y Los Barrios de Bureba, y a la acción de una turbina para el funcionamiento de un molino harinero, con un volumen total aproximado de seiscientos litros por segundo, continua y diariamente, sin limitación de tiempo.

Los que se consideren perjudicados por la declaración de notoriedad, pueden comparecer en esta Notaría, durante el plazo de treinta días hábiles a contar desde la publicación de este edicto, para exponer y justificar sus derechos.

Oña, veinticuatro de agosto de mil novecientos sesenta y dos.—Salvador Ausina,

2.869.—D-125'15

Pérdida de macho pequeño, burrño, rojo-castaño.

Avisar a Mariano Berezo, vecino de Estépar.

2.871.—D-15'60

## APODERAMIENTO DE AYUNTAMIENTOS

Eugenio - Jesús Gómez García  
Nuevas Oficinas-San Lorenzo, 55-2.º

Apartado 129. — Certificados de PENALES y del Catastro