



# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE BURGOS

FRANQUEO CONCERTADO  
Núm. 09/2

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO LOS  
DOMINGOS Y FESTIVOS

Deposito legal: 88 - 1 1958

Administración: Imprenta Provincial

Ejemplar: 2 pesetas; De años anteriores, 4

Inserciones no gratuitas  
3 pesetas línea. Pagos por adelantado.

Año 1964

Miércoles 8 de abril

Número 80

### Delegación de Trabajo de Burgos

#### Convenios Colectivos

Visto el Convenio Colectivo Sindical suscrito entre los enlaces Sindicales representantes de los productores y la representación de las Empresas "Hijos de Miguel Ruiz, S. A." y "Comanche, S. A." que ha sido remitido a la aprobación de esta Delegación, y

Resultando: Que en fecha 5 de los corrientes tuvo entrada en esta Delegación el texto del Convenio indicado, con informe favorable del Delegado Provincial de Sindicatos.

Resultando: Que elevado el mismo a la Dirección General de Previsión, se emite informe por el citado Centro Directivo en 16 de los corrientes.

Considerando: Que esta Delegación es competente para resolver de conformidad con lo preceptuado en el art. 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y art. 19 del Reglamento dictado para su aplicación, aprobado por Orden de 22-7-58.

Considerando: Que en el texto del Convenio sometido a la aprobación de esta Delegación se establecen sensibles mejoras para el personal afectado, y como asimismo se hace constar que estos beneficios no tendrán repercusión en los precios de los productos, procede aprobar el Convenio, al no existir en las cláusulas

del mismo impedimento legal alguno.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Acuerdo: Aprobar el texto del Convenio suscrito entre las partes representativas de los trabajadores y Empresas "Hijos de Miguel Ruiz, S. A." y "Comanche, S. A.," disponiendo su comunicación a las partes y su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Así lo dispongo, mando y firmo, en Burgos, a veinticinco de marzo de mil novecientos sesenta y cuatro.—El Delegado de Trabajo, Juan Durán.

\* \* \*

#### CONVENIO COLECTIVO SINDICAL. - AMBITO DE EMPRESA

Entidades: «Hijos de Miguel Ruiz, S. A.» Y «Comanche, S. A.»

#### PREAMBULO

Transcurrido el plazo de vigencia de año y medio del Convenio que comenzó a aplicarse en 1.º de septiembre de 1962, las representaciones social y económica de las Empresas "Hijos de Miguel Ruiz, S. A." y "Comanche, S. A.," han considerado oportuno revisar dicho Convenio, habiéndose realizado los trámites legales exigidos para la denuncia de mismo.

En su consecuencia, después de varias reuniones en las cuales,

como siempre, ha presidido un auténtico espíritu comunitario de Empresa, se ha llegado a varios acuerdos aprobados por unanimidad, que se citan:

PRIMERO.—Cada uno de los capítulos de que constaba el Convenio anterior, disposiciones generales, régimen de trabajo, clasificación del personal, condiciones económicas y retribuciones, Reglamento de Régimen Interior, disposiciones transitorias y acuerdos varios; han sido convenientemente estudiados y revisados, haciéndose cuantas aclaraciones fueron necesarias, partiendo de la experiencia derivada de la aplicación durante año y medio de dicho Convenio. Existe completo acuerdo sobre la interpretación que se ha dado a cada uno de estos capítulos y su consiguiente aplicación durante el período de vigencia, lo cual aconseja respetar la redacción, interpretación y aplicación en general de sus apartados, excepto los que a continuación se detallan y sin alterar la esencia y fundamento del anterior Convenio, constituye en sí el acuerdo primordial de la presente revisión.

SEGUNDO. — Es voluntad de ambas partes y dada la colaboración existente entre las empresas "Hijos de Miguel Ruiz", Sociedad Anónima, y "Comanche", S. A., que las condiciones

del anterior Convenio y las establecidas en la presente revisión, se extiende también a la sociedad "Comanche", S. A., con el mismo domicilio social en Burgos, sustituyendo a cuantas condiciones se han dictado y están vigentes en la fecha. Junto a este acuerdo que se refiere a disposiciones generales del anterior Convenio, se reitera la exacta redacción de las restantes secciones de que constan los capítulos y artículos aplicados a ambas empresas.

**TERCERO.**—Siendo el capítulo IV, "Condiciones económicas y retribuciones", el considerado por las representaciones social y económica, como puntos más importantes para ser revisados, habida cuenta del aumento del costo de vida producido desde la firma del anterior Convenio y dentro de las posibilidades económicas de la empresa, las deliberaciones llevadas a cabo han tenido como núcleo principal del mismo, el establecimiento de una tabla salarial ajustada a las necesidades económicas del momento presente y que sustituye a la anterior.

La presente revisión del Convenio y sus consiguientes retribuciones, mejora económicamente a cuantos Convenios similares o asimilables, interprovinciales, provinciales, locales o de empresas existen en nuestro país en el día de hoy.

**CUARTO.**—Ante el acuerdo y aceptación de los términos económicos de esta revisión, se estipula que la cifra total que supone la elevación de salarios en las proporciones acordadas, debe verse acompañada de un verdadero espíritu de colaboración, así como de la aportación individual a la producción con un aumento de los rendimientos y una elevación del nivel de vida de calidad de nuestros productos, términos éstos a los cua-

les, y de buen grado, se adhiere totalmente la representación social y económica de estas empresas.

Por último, se hace constar que la presente revisión con sus nuevas retribuciones, la distribución de categorías y el sistema de incentivos, representa un gran avance de promoción social de nuestro sector industrial y una indudable mejora de carácter social. Previendo así una estructuración más estable y equitativa de nuestras empresas, de acuerdo a los proyectos de expansión, desarrollo y ampliación industrial que realizarán nuestras sociedades en breve plazo.

## 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 beneficiosas y favorables para el personal adscrito a las empresas "Hijos de Miguel Ruiz", S. A., y "Comanche", Sociedad Anónima, afecta a todos los trabajadores dependientes de las mismas y sustituye a cuantas condiciones se hayan dictado y estén en vigencia a su fecha.

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

Artículo 2.<sup>o</sup>—El Convenio afecta a la totalidad de operarios, técnicos, administrativos, especialistas y no cualificados, etcétera, de las entidades "Hijos de Miguel Ruiz", S. A., y "Comanche", S. A., abarcando asimismo a cuantos productores ingresen en las empresas durante su vigencia.

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

Artículo 3.<sup>o</sup>—El Convenio tendrá una vigencia de año y medio y entrará en vigor el día 1 de marzo de 1964.

#### SECCION 4.<sup>a</sup>—*Prórroga.*

Artículo 4.<sup>o</sup>—El Convenio se

prorrogará tácitamente por años naturales de no existir solicitud de denuncia de cualquiera de las partes contratantes, con una antelación mínima de tres meses.

#### SECCION 5.<sup>a</sup>—*Causas de revisión.*

Artículo 5.<sup>o</sup>—Será causa 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 las empresas y que, al ser absorbidas, motiven la anulación de la totalidad de los beneficios establecidos en este pacto.

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

Artículo 6.<sup>o</sup>—La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse a la autoridad laboral 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 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 estudios y conversaciones, previa la correspondiente autorización.

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

Artículo 7.<sup>o</sup>—Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio, se crea una Comisión Mixta y estará compuesta por tres representantes de las entidades y tres productores designados por los enlaces sindicales, en cada caso concreto que sea necesaria su actuación.

SECCION 8.<sup>a</sup> — *Compensación y absorbibilidad.*

Artículo 8.<sup>o</sup>—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 mejoras de este pacto podrán ser absorbidas por disposiciones jurisprudenciales, contenciosas o administrativas, pacto de cualquier clase, usos y costumbres o por cualquiera otra causa que se establezca en el futuro.

## CAPITULO II

### RÉGIMEN DE TRABAJO

SECCION 1.<sup>a</sup> — *Facultades de las empresas.*

Artículo 9.<sup>o</sup>—La exigencia de los rendimientos mínimos que se fijan por aplicación del presente Convenio.

Artículo 10. — La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para que el trabajador alcance el rendimiento convenido.

Artículo 11.—La fijación de los índices de desperdicios y de calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación y el establecimiento de las sanciones para el caso culpable de incumplimiento. Ambos extremos se señalan en el Reglamento de Régimen Interior de las empresas.

Artículo 12.—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.

Artículo 13.—La movilidad y redistribución del personal de las empresas, con arreglo a las necesidades de a organización y de la producción, sin que por ello

sufra pérdida de la categoría alcanzada y menoscabo de su formación profesional.

Artículo 14.—La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo. Si se aplicase a una o varias secciones o puestos de trabajo gozarán también del sistema de incentivos los otros operarios que experimenten un aumento de su carga de trabajo por encima del normal, como consecuencia de la citada aplicación.

Artículo 15.—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, etcétera, 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.

Artículo 16.—La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas, a las nuevas condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

SECCION 2.<sup>a</sup> — *Bases de productividad.*

Artículo 17.—La actividad es la que desarrolla un operario medio estando en su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, pero sin el estímulo 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, corresponde a:

100 en el sistema Gombert ó

60 puntos en el sistema Bedaux.

Artículo 18.—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.

Artículo 19.—El rendimiento normal, y por consiguiente la producción normal son los exigibles en el presente Convenio, y las empresas podrán determinarlos en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

Artículo 20.—La remuneración del rendimiento normal, queda determinada por el salario base más el plus de actividad.

Artículo 21.—Para establecer un sistema de primas, debe partirse del rendimiento normal.

Artículo 22.—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.

Artículo 23.—Las cantidades de trabajo establecidas en su día, podrán ser modificadas cuando es cambie de método operatorio o exista error manifiesto de cálculo o transcripción, superior o inferior al 10 por 100.

Artículo 24.—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.*

Artículo 25.—La forma de realizar la recuperación de fiestas será facultativa de las Empresas, que podrán adoptar 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.*

Artículo 26.—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

#### CLASIFICACION PROFESIONAL

SECCION 1.<sup>a</sup>— *Disposiciones generales.*

Artículo 27.—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 secciones y volumen de las Empresas no lo requieren.

Artículo 28.—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 pacto.

Artículo 29.—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.

Artículo 30.—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 las máquinas y puestos de trabajo.

Artículo 31.—Cualquiera puesto de trabajo podrá ser desempeñado indistintamente por hombre o mujer, excepción hecha para los casos específicos que

determina la legislación vigente sobre la materia.

SECCION 2.<sup>a</sup>— *Categorías profesionales.*

Artículo 32.—Con objeto de simplificar la denominación profesional del personal de las Empresas, se procede a establecer una nueva clasificación, por grupos, comprensivos de diversas categorías.

Artículo 33.—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 las Empresas.

Artículo 34.—Se establecen los siguientes grupos:

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

Artículo 35.—El grupo a) lo integran las categorías de:

Directivos.—Director y Subdirector.

Técnicos no titulados: Contra-  
maestre.

Técnicos de organización:  
Técnico de 1.<sup>a</sup>, Técnico de 2.<sup>a</sup>  
y Auxiliar.

Artículo 36.—El grupo b) lo componen: Jefe de 1.<sup>a</sup>, Oficial, Auxiliar de 1.<sup>a</sup>, Auxiliar de 2.<sup>a</sup> y Aspirante.

Artículo 37.—El grupo c) queda constituido por: Almacenero, Guarda jurado, Portero y Botones.

Artículo 38.—Grupo d) lo forman: (Personal masculino) Oficial encargado, Oficial, Especialista, Peón, Aprendiz de 1.<sup>o</sup> año y Aprendiz de 2.<sup>o</sup> año.

(Personal femenino) Oficial de 1.<sup>a</sup>, Oficial de 2.<sup>a</sup>, Especialista, Ayudante de fabricación, Aprendiz de 1.<sup>o</sup> año, Aprendiz de 2.<sup>o</sup> año.

Artículo 39.—*Índices para fijación de niveles jerárquicos de*

*las categorías.*—Como en 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 serán tomando como base el salario cotizable del Peón más el precio 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 de 100.

Sección 3.<sup>a</sup>—*Ascensos.*

Artículo 40.—Los cargos directivos y técnicos serán provistos libremente por las Empresas.

Artículo 41.—Cuando se produzcan vacantes en cualquiera de las otras categorías establecidas, serán cubiertas por el personal de categoría inmediatamente inferior dentro de mismo grupo, mediante pruebas de aptitud que será juzgada por un Tribunal que designará en cada caso la Comisión Mixta.

SECCION 4.<sup>a</sup>— *Calificaciones de puestos de trabajo.*

Artículo 42.—Las Empresas desarrollarán 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 a dicha calificación.

Artículo 43.—Las especiales circunstancias de transformación porque atraviesan las Empresas, 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 ECONOMICAS Y  
RETRIBUCIONESSECCION 1.<sup>a</sup>—Regulación  
salarial.

Artículo 44.—Los sistemas retributivos que se establecen, sean salario fijo o con Plus de Actividad, sustituyen totalmente al régimen salarial que de derecho o de hecho venían aplicándose en las Empresas en el momento de entrada en vigor de este pacto.

Se estima conveniente, para aclaración y mayor información, expresar de nuevo el verdadero concepto y aplicación del Plus de Actividad normal, en vista de de lo cual es necesario reafirmar el carácter de estímulo e incentivo que el mismo tiene en relación con el rendimiento alcanzado, conforme venía establecido en el Convenio anterior. Sobre este punto, se preconiza que, sin causar perjuicio a ninguno de los afectados por el presente Pacto,

se persiga el premiar y estimular el trabajo de los mejores en cuanto a cantidad y calidad se refiera, y para la mejor administración del mismo se estipula que el pago de los salarios convenidos se realizará mediante anticipos semanales garantizados, que representen la suma del jornal base incrementado con el 50 por 100 del Plus de Actividad Normal, cuyo importe mejora ya en su totalidad las condiciones del anterior Convenio.

Por el resto del Plus de Actividad Normal, se hará una retención para su liquidación mensual en el caso de haberse alcanzado dicha actividad normal y rendimiento en el trabajo, conforme a baremos establecidos y siempre a tenor del nivel de calidad, disciplina y atención en el trabajo y, tomándose cuenta de los factores de capacidad y responsabilidad que concurren en cada caso y que sean alcanzados durante el mes en que se realiza la liquidación.

Se hace hincapié en definir que en dicho cuadro quedan absorbidas todas las antiguas percepciones y concepto que existía en anteriores reglamentaciones y normas, incluso la que se denominaba "Beneficios".

Artículo 45.—La tabla salarial consta de tres conceptos fundamentales que forman la definición general del salario, a saber:

- Salario profesional o categoría profesional.
- Salario de calificación o de valoración de puestos de trabajo que constituye el denominado Plus de Actividad Normal.
- Los rendimientos individuales obtenidos que superen la actividad o producción normal, entendiéndose que la remuneración de la misma corresponde a la suma de ambos salarios profesional y de calificación y a partir del cual se establece el sistema de primas según una fijación de rendimientos.

## Artículo 46. Retribución mensual.—Grupo a):

	Indice	Salario base	Plus de actividad normal	Retribución mensual
<b>Directivos</b>				
Director .....	4,25	7.660,—	3.830,—	11.490,—
Subdirector .....	3,55	6.384,—	3.192,—	9.576,—
<b>Técnicos no titulados</b>				
Contramaestre .....	2,17	3.928,—	1.964,—	5.892,—
<b>Técnicos de organización</b>				
Técnico de 1. <sup>a</sup> .....	1,95	3.520,—	1.760,—	5.280,—
Técnico de 2. <sup>a</sup> .....	1,73	3.120,—	1.560,—	4.680,—
Auxiliar .....	1,38	2.492,—	1.246,—	3.744,—

## Artículo 47. Retribución mensual.—Grupo b):

<b>Empleados administrativos</b>				
Jefe de 1. <sup>a</sup> .....	2,76	4.972,—	2.486,—	7.452,—
Oficial .....	2,15	3.872,—	1.936,—	5.808,—
Auxiliar de 1. <sup>a</sup> .....	1,62	2.920,—	1.460,—	4.380,—
Auxiliar de 2. <sup>a</sup> .....	1,33	2.400,—	1.200,—	3.600,—
Aspirante .....	1,11	2.000,—	1.000,—	3.000,—

## Artículo 48. Retribución diaria.—Grupo c):

## Subalternos

Almacenero .....	1,33	80,—	40,—	120,—
Guarda Jurado .....	1,16	70,—	35,—	105,—
Porteros .....	1,16	70,—	35,—	105,—
Botones .....	0,50	30,—	15,—	45,—

## Artículo 49. Retribución diaria.—Grupo c):

	Salario profesional		SALARIO DE CALIFICACION			RETRIBUCION DIARIA
	Indice	Salario base	Niveles	Puntos calificación	Plus actividad normal	
<b>OBREROS.—Personal masculino</b>						
Oficial E. ....	1,33	80	4	170-230	50	80 + 50 = 130
Oficial .....	1,33	80	3	151-160	40	80 + 40 = 120
Especialista .....	1,16	70	2	130-150	35	70 + 35 = 105
Peón .....	1,—	60	1	111-129	30	60 + 30 = 90
Aprendiz de tercer año .....	0,90	55	—	—	—	= 55
Aprendiz de segundo año .....	0,75	43	—	—	—	= 45
Aprendiz de primer año .....	0,58	35	—	—	—	= 35
<b>OBREROS.—Personal femenino</b>						
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	1,33	80	3	150-170	40	80 + 40 = 120
Oficial de 2. <sup>a</sup> (a extinguir .. . . .)	1,33	80	2	131-149	35	80 + 35 = 115
Especialista .....	1,16	70	2	131-149	35	70 + 35 = 105
Ayudanta fabricación .....	1,—	60	1	110-130	30	60 + 30 = 90
Aprendiza tercer año .....	0,90	55	—	—	—	= 55
Aprendiza segundo año .....	0,75	45	—	—	—	= 45
Aprendiza primer año .....	0,58	35	—	—	—	= 35

Artículo 50.— 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 ella se busque una más fácil comprensión y aplicación administrativa, suponiendo ello una mejora para los intereses comunes.

Artículo 51.— Se ha tenido en cuenta para partir de la tabla salarial, que el salario más bajo, que corresponde a la categoría de PEON, en hombre, y ayudante de fabricación, en la hembra, alcance el salario mínimo vital calculado para nuestra ciudad en el mes de febrero, en el cual se reflejan los ingresos de la presente tabla, así como las retribuciones de carácter familiar establecidas para matrimonios con dos hijos y proporción de pagas ex-

traordinarias para los 365 días del año natural de rendimiento normal.

Por ello, la retribución básica o índice del sistema pactado y que, repetimos, corresponde a PEON, fijada en 90 pesetas, se divide en dos conceptos, el primero de ellos con el nombre de salario-base que es de 60 pesetas, y el segundo, con la denominación de plus de actividad normal, que es de 30 pesetas por día efectivamente trabajado a rendimiento normal.

En concordancia con el párrafo anterior, se parte de igual salario para el personal femenino y correspondiente a la categoría de ayudante de fabricación, al haber sido equiparados los salarios de la mujer al hombre; por ello, la mujer que obtente la misma categoría que el hombre, realice el mismo trabajo y tenga

igual redimimiento, percibirá idéntico salario.

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

Artículo 52.— Los salarios de cotización a efectos de Seguros Sociales obligatorios son los regulados por el Decreto 55-1963, excepto para el Seguro de Accidentes, que será el base más el plus de actividad.

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

Artículo 53.— En concordancia con lo manifestado en el artículo 44, el plus de actividad se percibirá por día efectivamente trabajado y a rendimiento normal.

Artículo 54.— Por la índole de su contrato y relación laboral, los aprendices y aspirantes, no percibirán el plus de actividad.

Artículo 55.— El plus de actividad no se computará para el cálculo de plus familiar.

Artículo 56.—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 50 por 100 del plus de actividad de la semana, aquellos trabajadores que no alcancen el 90 por 100 del rendimiento normal.

b) Será causa de aplicación

del artículo 77 de la Ley de Contrato de trabajo, el no alcanzar durante tres semanas, en el plazo de tres meses, el rendimiento correspondiente al 90 por 100 señalado como normal.

c) Determinado por la empresa el rendimiento normal, aquellos trabajadores que por causas a ellos imputables no alcancen el 100 por 100 de la actividad normal, pero sobrepasen 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.

Artículo 57.—El personal que viene prestando servicios en las empresas con anterioridad a la vigencia de este Convenio, conservarán los premios de antigüedad en la misma cantidad líquida de pesetas que vienen 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	20 años
<b>Personal masculino</b>						
Oficial-Encargado (Encargado)	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	2,32	4,26	6,20	8,13
<b>Personal femenino</b>						
Oficial de 1. <sup>a</sup>	0,77	1,55	2,32	4,26	6,20	8,13
Oficial de 2. <sup>a</sup>	0,68	1,37	2,05	3,77	5,48	7,20
Especialista	0,62	1,24	1,86	3,41	4,96	6,51

#### PREMIOS POR ANTIGÜEDAD MENSUAL

CATEGORIAS	2 años	6 años	11 años	16 años	21 años
Subdirector (Apoderados)	62,50	125,—	208,35	291,70	375,—
Técnico Organ. (Administr.)	50,—	100,—	170,85	241,70	325,—
Oficial	50,—	100,—	170,85	241,70	325,—
Auxiliar Adm. de 1. <sup>a</sup>	50,—	100,—	170,85	241,70	325,—
Auxiliar Adm. de 2. <sup>a</sup>	40,—	80,—	135,—	190,—	245,—
Aspirante	40,—	80,—	135,—	190,—	245,—
Contramaestre (Encarg. Gral.)	73,65	147,30	270,—	392,80	515,55
Contramaestre (Jefe Taller)	73,65	147,30	270,—	392,80	515,55

Artículo 58.—El personal que ingrese en las empresas 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 le clasifique.

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

Artículo 59.—El período de vacaciones para todo el personal obrero de las empresas será de 12 días laborables, que se dis-

frutarán en las fechas establecidas por la costumbre, o que en el futuro puedan fijarse de común acuerdo.

Artículo 60.—Durante los 12 días de vacaciones el trabajador percibirá la retribución correspondiente al salario base más el plus de actividad y la antigüedad que le corresponda.

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

Artículo 61.—Con motivo de

la conmemoración de la Navidad del Señor y del 18 de julio, las empresas abonarán 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. — Las retribuciones mensuales se abonarán el último día hábil de cada mes, mediante una sola liquidación que com-

prenderá todos los conceptos que correspondan al mes vencido.

Artículo 63.—Para el pago al personal que tenga señalada retribución diaria, se estará a lo establecido en el artículo 44 de este Convenio.

## CAPITULO V

### REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERIOR

#### Sección única

Artículo 64.—Ambas partes se comprometen a realizar un acoplamiento del Reglamento de Régimen Interior a las estipulaciones del presente Convenio, y durante la vigencia de este a proceder a una rectificación total de aquél, que responda a la realidad actual de las empresas.

Artículo 65.—La Comisión Mixta prevista en el art. 7.º entenderá en todo lo relacionado con el acoplamiento del citado Reglamento de Régimen Interior, como un nuevo pacto convenido entre ambas partes.

Artículo 66.—El Reglamento de Régimen Interior recogerá aquellos puntos que siendo vigentes en las actuales Reglamentaciones Nacionales de Trabajo de las Empresas, necesiten una revisión y actualización, y que tiendan a reforzar las relaciones humanas y la disciplina dentro de las empresas, como son:

Fatas y sanciones, premio de asistencia y puntualidad, reclamaciones, enfermedades y accidentes, etc., etc.

Artículo 67.—Es deseo de ambas partes el que conste también en el Reglamento de Régimen Interior las estipulaciones concernientes a otras mejoras, 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 las empresas.

## CAPITULO VI

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

SECCION UNICA. — *No repercusión en precios.*

Artículo 68.—Ambas partes contratantes consideran que las mejoras económicas establecidas

en el presente Convenio, no traerá como consecuencia la elevación de precios en los productos que manufacturen las empresas, por un mayor coste de mano de obra, puesto que las mismas se consideran cantidades absorbidas por el aumento de productividad que se haya de obtener.

## CAPITULO VII

### ACUERDOS VARIOS

SECCION 1.ª — *Comisión Mixta de las empresas.*

Artículo 69.—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 los productores. Ello ha dado lugar a poner en práctica una antigua aspiración como es la participación activa en la marcha de las empresas de un órgano auténticamente representativo del personal obrero.

Artículo 70.—Se constituye con carácter permanente la Comisión Mixta de las empresas, que estará integrada, de ahora en adelante, por tres vocales representantes de la dirección de las empresas y otros tres representantes de los productores, que serán los actualmente nombrados.

Artículo 71.—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.

Artículo 72.—La Comisión Mixta de empresas, además de la función citada en el artículo anterior, ampliará sus funciones, siendo de competencia de la misma los siguientes asuntos:

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

2.º Sugerencias sobre un plan de formación profesional dentro de las empresas.

3.º Proyectos de cursos 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 enfermedad.

b) Indemnizaciones para caso de fallecimiento.

c) Condiciones al personal de capacidad física disminuida.

d) Cuantas innovaciones y mejoras de tipo social o asistencial puedan proponer para el robustecimiento y mejora del orden social interno de las empresas, como son: Jubilación, enfermedad, viudedad, natalidad, etc.

Artículo 73.—Cuando la importancia o amplitud de los asuntos a tratar lo requiera, podrá ampliarse transitoriamente esta Comisión con la intervención del resto de representantes con categorías que tomaron parte en las deliberaciones del presente Convenio, buscando con ello una mejor información de la totalidad de las empresas.

SECCION 2.ª — *Horas extraordinarias.*

Artículo 74.—En el caso de que por exigencias de la marcha de las Entidades 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 1.ª 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.*

Artículo 75.—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 los vigentes, cualquier condicionamiento o modificación de alguna de aquéllas, determinará la revisión o extinción de este Pacto.