

Ejemplar	3 pesetas
Atrasado más de un mes	6 »
Atrasado más de un año	10 »
Suscripción año	350 »
ld. semestre	200 »
ld. trimestre	125 »

EDITA:

Diputación Provincial
Domicilio, Razón Social
Oficinas y Redacción:
Diputación Provincial
Vara de Rey, 3

ADVERTENCIA: No se admitirán para su inserción comunicaciones que no vengan registradas del Gobierno Civil de la provincia

Boletín Oficial

Precio de inserción

Los edictos y anuncios de particulares y oficiales que sean de pago, satisfarán a razón de 6 pesetas LINEA y los que sean de previo pago se tasarán a razón de 1'50 ptas. por PALABRA cualquiera que sea el origen del edicto.

Los interesados acreditarán antes de la publicación y por medio de la correspondiente carta de pago, haber satisfecho su importe en la Depositaria de Fondos Provinciales, sin cuyo requisito no se insertarán.

de la provincia de Logroño

Franqueo Concertado 26/2

Se publica los martes, jueves y sábados

Depósito Legal: LO. 1-1958

Imprenta Provincial — Marqués de Murrieta, 76

Ministerio de Trabajo

2950

DELEGACION PROVINCIAL CONVENIOS COLECTIVOS

Expte. núm. 6/73

VISTO el expediente marginado instruido como consecuencia del Convenio Colectivo Sindical para las Industrias del "CAUCHO Y TEXTIL ALPARGATERO", de ámbito provincial, concertado en 15 de octubre del corriente año por la Comisión Deliberadora del mismo, y

RESULTANDO: Que con fecha 17 de octubre último tiene entrada en esta Delegación la documentación remitida por la Organización Sindical correspondiente a dicho Convenio Colectivo suscrito por la citada Comisión en 15 del citado mes, quien manifiesta ha sido remitido a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, por conducto de los Sindicatos Nacionales de Industrias Químicas y Textil, por concurrir en el mismo el supuesto previsto en el apartado b) del artículo segundo número 2 del Decreto-Ley 22/69, de 9 de diciembre, a fin de que por la misma se dicte la resolución pendiente.

RESULTANDO: Que con fecha 12 de noviembre ppdo. la Dirección General de Trabajo comunicó a esta Delegación que con idéntica fecha se ha comunicado al Secretario de la Organización Sindical que en relación con el Convenio Colectivo de referencia la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en su reunión celebrada en 9 del citado noviembre, acordó dar la conformidad al mismo, pero ello supeditado a que en el primer año se difiere el incremento salarial en lo que excede del 15 por 100, que el primer aumento de coste de vida surta efectos transcurridos doce meses desde la vigencia del Convenio, y el segundo transcurridos 24 meses desde la misma fecha y a efectos de la virtual re-

percusión en precios deberá solicitarse en su caso de los organismos competentes, debiendo remitir a la Comisión Deliberante el expediente para que se proceda a efectuar la modificación del texto en la forma que ha sido expuesta, de todo lo cual por esta Delegación se dio traslado a la Delegación Provincial Sindical en escrito fecha 17 del indicado noviembre a los efectos anteriormente expuestos.

RESULTANDO: Que por parte de la Delegación Sindical se nos remite escrito fecha 30 de noviembre último, recibido en esta Delegación en 1 del corriente diciembre, al que, de conformidad con lo dispuesto por la Dirección General de Trabajo, se acompaña por triplicado ejemplar Acta correspondiente a la reunión celebrada por la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Intersindical Provincial para las Industrias del "Caucho-Textil Alpargatero", en la que se recoge acuerdo por el que se modifican los artículos 35 y 37 del mencionado Convenio.

CONSIDERANDO: Que en el Convenio de referencia se ha dado cumplimiento a los trámites y preceptos reglamentarios previstos en la legislación vigente, y de forma concreta en el Reglamento de Convenio Colectivos de 22 de julio de 1958, razón por la que se estima procedente la aprobación del mismo.

VISTOS los textos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de Trabajo resuelve:

1º.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito provincial, Grupo "INDUSTRIAS DEL CAUCHO Y TEXTIL ALPARGATERO".

2º.—Que se comunique a la Organización Sindical la presente Resolución para su notificación a las partes a las que se hará saber que no cabe recurso de alzada, en virtud de lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962.

3º.—Disponer su inserción en el "Bo-

letín Oficial de la Provincia".

Lo que comunico a V.S. para su conocimiento y efectos acusando el oportuno recibo.

Dios guarde a V.S.

Logroño, 10 diciembre 1973.

El Delegado de Trabajo

Sr. Delegado Provincial Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO PARA EL GRUPO "INDUSTRIAS DEL CAUCHO Y TEXTIL ALPARGATERO"

TEXTO DEL CONVENIO

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL INTERSINDICAL ENTRE LAS INDUSTRIAS DEL CAUCHO Y AL- PARGATERA CON SUS TRABAJADORES

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección Primera:

Ambito territorial, funcional y personal

Artículo 1º.—Ambito territorial: El presente Convenio tiene ámbito provincial y es de aplicación obligatoria en la Provincia de Logroño. Regirá, por tanto, el Convenio en todos los centros de trabajo situados en la Provincia de Logroño, cualquiera que fuera el domicilio social de la empresa.

Artículo 2º.—Ambito funcional: Este Convenio tiene carácter intersindical y obligará a todas las empresas encuadradas en el Sindicato de Industrias Químicas "Grupo Caucho" y a las empresas encuadradas en el Sindicato Textil "Grupo Alpargatero".

Se exceptuará de este Convenio el Subgrupo de Vendedores de Neumáticos.

Las empresas que tengan establecido Convenio Colectivo Sindical con sus productores quedarán excluidas de la aplicación del presente, en tanto no denuncien el otorgado con anterioridad

y manifiesten su adhesión a los preceptos de éste.

Artículo 3º.—Ambito personal: Quedarán afectados por el presente Convenio todos los productores de las empresas incluidas en el ámbito funcional, cualquiera que sea la Reglamentación Nacional u Ordenanza Laboral que en la actualidad rija sus relaciones laborales, así como todo el personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas de aquéllas.

Se exceptuarán los representantes de comercio, cargos de alta dirección, como son consejeros, gerentes y quienes en virtud de lo dispuesto en el artículo 7º de la Ley de Contrato de Trabajo vigente no tengan carácter de productores.

Sección Segunda:

Vigencia, duración, prórroga, rescisión y revisión

Artículo 4º.—Vigencia: Este Convenio entrará en vigor el día 1 de agosto de 1973, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia", salvo en lo concerniente a la jornada laboral, que se regula en el artículo 43º de este Convenio, y que entrará en vigor el día 3 de septiembre de 1973.

Artículo 5º.—Duración: La duración del presente Convenio comprenderá desde el día 1 de agosto de 1973 hasta el 31 de marzo de 1976, prorrogable tácitamente por periodos de un año, si no mediare denuncia de revisión o rescisión por una u otra de las partes.

Artículo 6º.—Rescisión y revisión: La denuncia proponiendo rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse en la Delegación Provincial de Trabajo, con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

El escrito de denuncia incluirá certificación del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación intersindical correspondiente, en el que se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitada.

Artículo 7º.—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.

Si las deliberaciones se prolongaran por plazo superior al de la vigencia de este Convenio o de cualquiera de sus prórrogas en su caso, se entenderá que el mismo queda prorrogado hasta la finalización de la negociación; todo ello sin perjuicio de lo que pudiera convenirse sobre este particular en el nuevo Convenio.

Sección Tercera:

Compensación, garantía "ad personam" y absorbibilidad

Artículo 8º.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Artículo 9º.—Compensación: Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio, por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, Convenio Sindical, Reglamento de Régimen Interior, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

En caso de que por disposición legal reglamentaria, Convenio de superior ámbito o cualquier otra norma de carácter general obligatorio se eleven las retribuciones o bien se creen otras nuevas, su incremento podrá ser absorbido y compensado con la única excepción de las remuneraciones por el sistema de incentivos, las cuales no podrán ser objeto de absorción.

Artículo 10º.—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 cualquier otra retribución económica, sin más excepciones que las señaladas en el artículo 11º del presente Convenio.

Artículo 11º.—Con carácter excepcional se consideran excluidos de la compensación global los siguientes conceptos:

- 1.—La compensación en metálico del economato laboral establecido por disposición legal de carácter general.
- 2.—La cotización en los regímenes de Seguridad Social por bases superiores a las pactadas.
- 3.—La jornada normal de trabajo más favorable al trabajador, no entendiéndose como tal la no recuperación de las fiestas llamadas recuperables.
- 4.—Las vacaciones de mayor duración que las pactadas.
- 5.—Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación.
- 6.—Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedades, maternidad, superiores a las pactadas consideradas a título personal y en cantidad líquida.

Artículo 12º.—Garantía "ad personam": Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose como cantidades líquidas. Son situaciones económicas las que se garantizan personalmente en este artículo.

Artículo 13º.—Absorbibilidad: Las disposiciones legales futuras, salvo las que expresamente se indiquen en este Convenio, que impliquen variación eco-

nómica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumadas a las condiciones legales vigentes con anterioridad al Convenio superasen el nivel total de éste.

Sección Cuarta:

Vinculación a la totalidad

Artículo 14º.—En el supuesto de que la Delegación Provincial de Trabajo, en el ejercicio de facultades que le son propias, no aprobara alguno de los puntos esenciales del Convenio, desvirtuándolo, éste quedaría sin eficacia práctica debiendo reconsiderarse su contenido en cuyo caso el Convenio se rehará y pasará nuevamente al trámite de liberación.

Sección Quinta:

Comisión Mixta

Artículo 15º.—Se crea la Comisión Mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 16º.—Sus funciones específicas serán las siguientes:

- 1.—Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.—Arbitraje de los problemas y cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- 3.—Conciliación facultativa en los conflictos y demás problemas colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación sindical.
- 4.—Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 5.—Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- 6.—Cuantas otras actividades tiende a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Artículo 17º.—Las funciones y actividades de la Comisión Mixta no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas contenciosas previstas en el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos en la forma y con el alcance regulado en dicho texto legal.

En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la autoridad Laboral Sindical competente.

La Comisión Mixta tendrá su domicilio en la Delegación Provincial de Sindicatos de Logroño.

La Comisión Mixta se compondrá de un Presidente, un Secretario y ocho Vocales: cuatro empresarios y cuatro obreros, y los Asesores respectivos.

El presidente será designado por mayoría de votos de los Vocales, debiendo recaer la designación en persona que reúna las condiciones reglamentarias para ser Presidente de Comisión Deliberadora del Convenio.

El nombramiento deberá ser aprobado por el Delegado Provincial de los sindicatos.

El Secretario de la Comisión Mixta será el Secretario del Sindicato Provincial de Industrias Químicas, y no tendrá voz ni voto.

Los Vocales empresarios u obreros serán designados por los respectivos Vocales provinciales y elegidos de entre los que formen parte de la Comisión deliberante del Convenio.

Los Asesores serán designados libremente por los Vocales de cada una de las representaciones.

Artículo 18°.—La Comisión podrá actuar por medio de Ponencias para entender en asuntos especializados, tales como organización, clasificación, calificación, adecuación de normas genéricas a casos concretos, arbitrajes, etc.

Artículo 19°.—La primera Comisión Mixta, en el plazo de tres meses de su constitución, redactará el Reglamento para su funcionamiento, que será sometido a la oportuna aprobación.

Artículo 20°.—Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación de la aplicación del Convenio para que la Comisión Mixta emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista o previa o simultáneamente al planteamiento de tales casos ante la jurisdicción contenciosa o administrativa.

Artículo 21°.—La interpretación de las normas o pactos de este Convenio será de la competencia de la Comisión Mixta de este Convenio.

CAPITULO II

REGIMEN DE TRABAJO

Sección Primera:

Organización del trabajo

Artículo 22°.—Se entiende por rendimiento la efectiva aportación personal que el trabajador hace diariamente en beneficio de la empresa, en compensación de la cual ésta satisface una retribución, salario o sueldo. La mencionada aportación puede concertarse individualmente o en grupos.

Artículo 23°.—El rendimiento diario puede ser:

- a) Mínimo.
- b) Incorrecto.
- c) Premiable.

a) El rendimiento mínimo exige por parte del trabajador lo que sigue:

- 1.—Alcanzar en los sistemas de mediación comúnmente conocidos por sistema centesimal y sexagesimal, durante la jornada de trabajo efectiva, 100 ó 60 puntos hora, respectivamente.

2.—Alcanzar la nota de calidad mínima exigida en su trabajo.

3.—Lograr el mayor aprovechamiento posible de los materiales.

4.—Utilizar debidamente la maquinaria y herramientas y conservarlas en perfecto estado.

5.—Respetar los métodos de trabajo que le hayan informado.

b) El rendimiento incorrecto se produce cuando el trabajador incumple cualquiera de las exigencias anteriores, sea una o varias veces al día.

c) El rendimiento premiable se produce cuando el trabajador logra superar las exigencias mínimas anteriores.

Artículo 24°.—Contraprestaciones.

a) El rendimiento mínimo diario tiene su contraprestación en el salario indicado en las tablas.

b) El rendimiento premiable da derecho al citado salario más la prima que corresponda.

c) El rendimiento incorrecto será objeto de sanción.

Artículo 25°.—Excepciones que pueden justificar un rendimiento incorrecto.

a) Aparición en el trabajo de circunstancias anormales, sin culpa del trabajador y expuestas por él en la hoja de trabajo debidamente acreditadas.

El tiempo que dure la anomalía será retribuido con el salario y antigüedad que corresponda con arreglo a la categoría profesional y tiempo de servicio del trabajador.

b) Aparición de causas independientes de la voluntad del trabajador y no imputables a la empresa. Podrán darse dos supuestos: Primero.—Que el trabajador quede en su puesto inactivo 30 minutos o menos en una jornada y por razón de fuerza mayor. Cobrará el salario y antigüedad durante el tiempo que permanezca en paro. Segundo.—Que la parada sea por fuerza mayor y por más de 30 minutos. Si se le ordena permanecer en el puesto de trabajo cobrará el salario más la antigüedad correspondiente. Si se le ordena la salida de fábrica recuperará el tiempo total de inactividad.

Artículo 26°.—Facultades de la empresa. Entre otras, son facultades de la empresa:

Primera.—La exigencia del rendimiento normal de cada trabajador.

Segunda.—La adjudicación del número de máquinas o de la necesaria tarea para la saturación del trabajador al rendimiento convenido.

Tercera.—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.

Cuarta.—El poder exigir la vigilan-

cia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que se hayan tenido en cuenta en la determinación cuantitativa del trabajo y rendimiento.

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

Sexta.—La aplicación de un sistema de remuneración con incentivos.

Séptima.—Modificar los métodos de trabajo, proceso de fabricación, cambio de funciones y variaciones técnicas o cambio de máquinas y materiales. Como consecuencia de estas modificaciones se podrán revisar las tarifas, valores o rendimientos y la distribución del personal.

Octava.—Mantener la organización del trabajo en los casos de disconformidad con los trabajadores, expresada a través de la representación sindical, en espera de la interpretación e informe de la Comisión Mixta del Convenio, y en su caso de la resolución de la Delegación Provincial de Trabajo.

Novena.—Verificar o comprobar los valores establecidos en los diferentes puestos de trabajo por medio de las mediciones o cronometrajes que la empresa estime oportunos.

Artículo 27°.—Obligaciones de la empresa.

Primera.—Tener a disposición de los trabajadores y organismos competentes la especificación de los trabajos asignados a cada puesto, así como las tarifas expresadas.

Segunda.—Establecer y redactar la fórmula para que los trabajadores puedan normalmente comprenderlas.

Tercera.—Atender y estudiar cuantas reclamaciones efectúen los trabajadores.

Cuarta.—Comunicar a la representación sindical los premios y sanciones graves y muy graves.

Quinta.—La adopción de medidas de seguridad suficientes que reduzcan al mínimo y aun eliminen las condiciones peligrosas del trabajo.

Sexta.—Mantener la higiene y el orden en las diferentes secciones de trabajo.

Sección 2.ª

Bases de productividad

Artículo 28°.—Norma general. Los incentivos en las empresas y dentro de ellas en las secciones que lo tengan establecido, estarán regulados por sistemas comúnmente conocidos (Bedaux, Gombert, centesimal, sexagesimal, destajo y otros).

Artículo 29°.—Principios básicos del sistema. Los incentivos básicos del sistema son:

Primero.—Se define la actividad mínima (100 ó 60 puntos hora, según sistema) como la de un hombre de 1,68 metros de altura, normalmente constituido, andando 4,5 Km. hora (1,25 metros por segundo de velocidad instantánea) sobre suelo liso, horizontal y firme, sin carga y dando pasos de 0,75 metros, con una temperatura y estado hidrométrico normales. (Definición dada por la Organización Internacional de Trabajo).

Se considera que esta actividad mínima es la que desarrolla un operario medio entregado a su trabajo, con la práctica suficiente consciente de su responsabilidad bajo una dirección competente pero sin el estímulo de una remuneración de un esfuerzo constante y razonable.

En los sistemas de medición y comúnmente conocidos corresponde a 100 y 60 puntos.

Segundo.—Se define la actividad óptima como la realizada por un hombre en las condiciones antes expuestas, pero a una velocidad de 6,3 Km. por hora. Corresponde a un 40% sobre la actividad mínima normal.

Tercero.—Actividad deficitaria es la que en las mismas condiciones la velocidad es inferior a los 4,5 Km. hora.

Cuarto.—El rendimiento mínimo y, por consiguiente, la producción mínima son las exigibles en el presente Convenio y la empresa podrá determinarlas en cualquier momento, sin que ello no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

Quinto.—Si en un puesto de trabajo, por condiciones de la máquina de trabajo en sí, no se pudiera alcanzar la saturación, la empresa queda facultada para saturar con otras actividades o trabajos suplementarios al operario hasta completar su saturación, independientemente del tiempo que el trabajador haya estado sin saturar.

Sexto.—La remuneración del rendimiento mínimo queda determinada por el salario profesional.

Séptimo.—Para establecer un sistema de primas, debe partirse del rendimiento mínimo.

Octavo.—Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, se podrá establecer un sistema indirecto de valoración del trabajo.

Noveno.—Un destajo no medido se considera bien establecido cuando:

a) El 65% del personal sujeto a una misma tarifa alcanza la retribución señalada para el rendimiento mínimo.

b) El 25% del personal señalado en el apartado a) alcanza como mínimo un 15% más de la retribución señalada para el rendimiento mínimo. Los promedios se calcularán en un plazo de seis semanas, de seis días cada una.

c) El resto del personal percibirá

la retribución que le corresponda por el rendimiento realmente obtenido.

Artículo 30º.—Revisión y modificación de valores.—Todo valor vigente para cualquier clase de trabajo, podrá revisarse y modificarse si procede. Se estiman como causas suficientes para la revisión las siguientes:

a) Por tener establecido un valor provisional.

b) Por cambio en el método de trabajo.

c) Por error en el cálculo de valores siempre que exceda en más o menos del 5%.

d) Cuando el promedio de actividades desarrolladas sea superior a un 40% sobre la actividad mínima.

e) Por modificación de instalaciones, útiles o características de la máquina.

f) Cuando el ritmo de trabajo durante parte de la jornada sea nulo o visiblemente inferior al mínimo.

g) En situaciones análogas a las anteriores.

h) Cuando el operario del puesto lo solicite con motivos debidamente justificados, expresados por escrito dirigido a la dirección de la empresa a través de la representación sindical.

i). Las empresas que tengan establecido un sistema de destajo no medido, podrán revisar sus tarifas cuando las percepciones para el promedio de los puestos de trabajo de que se trata, excedan en un 40% del salario.

Artículo 31º.—Nuevos trabajos y cambios de puestos. Se pueden dar, entre otros, los supuestos siguientes:

a) Adaptación a un nuevo trabajo, similar a los existentes. Se considera que un nuevo trabajo es similar a los existentes cuando se ejecuta en las mismas máquinas o similares o cuando la manipulación del nuevo trabajo se asemeja al otro.

En este caso, el trabajador percibirá durante el período de adaptación el salario profesional, más el promedio de incentivos que estuviera percibiendo en su trabajo durante las dos semanas anteriores. Se considerará como tiempo de adaptación máximo el de una semana. Se otorgará un período de adaptación máximo de dos días al operario que ya con anterioridad no superior a seis meses hubiere desempeñado el puesto de trabajo de que se trata.

Durante esos mismos días no percibirá prima ni será objeto de sanción. De superar en los mismos el rendimiento mínimo devengará la correspondiente prima.

b) Aparición de un nuevo trabajo diferente a los existentes. Se considera que un nuevo puesto de trabajo es diferente a los existentes cuando se ejecute con máquinas, útiles o herramientas diferentes o cuando la manipu-

lación de trabajo sea totalmente distinta. En este caso, el trabajador percibirá durante el período de adaptación el salario profesional más el promedio de incentivos que hubiere percibido en el trabajo durante las dos semanas anteriores.

Se considerará como tiempo máximo de adaptación el de tres semanas. El operario que ya con anterioridad superior a seis meses hubiere desempeñado el puesto de trabajo de que trate, se le otorgará igual período de adaptación y en las mismas condiciones que para similar circunstancia establece en el apartado a) de este artículo.

c) Dificultad de los trabajos.—Cuando el nuevo trabajo sea totalmente diferente al que venía realizando, habiéndose atenido a lo dispuesto en el apartado de este artículo sobre "período de adaptación".

d) La Comisión Mixta dictaminará previo informe del Jurado de Empresa o representación sindical de la empresa, sobre la similitud, diferencia, sencillez y dificultad de los puestos de trabajo para adaptarlos a los apartados de este artículo. La lista con asimilación de los puestos de trabajo a ser posible, deberá ser detallada en el Reglamento de régimen interior de las empresas.

e) A los nuevos operarios que ingresen en la empresa, se les asignará un puesto de trabajo. Se le concederá un período de adaptación, durante el cual percibirá el salario correspondiente. Cuando supere el rendimiento mínimo se le incrementará con el correspondiente incentivo. Cuando se le asigna un puesto de trabajo de dificultad superior se le concederá un plazo de cuatro semanas para su adaptación. Pasadas las cuales deberá alcanzar el rendimiento mínimo. En los puestos calificados como sencillos, la duración del período de adaptación será de dos semanas. Si en su carnet profesional indica que sus actividades anteriores se adaptan al tipo de trabajo para el cual ha sido admitido, su período de adaptación será de una semana.

f) Presentación de tarifas y medición de trabajos. Mientras no sea comunicado a los operarios afectados, dichos operarios tendrán la obligación de esforzarse para obtener la máxima producción posible. Se entenderá que ha existido este esfuerzo cuando superen un 80% del rendimiento mínimo que resulte del cronometraje o mediciones. Estos rendimientos pueden ser exigibles siempre que haya superado el período de adaptación al nuevo trabajo.

Una vez comunicado el resultado del cronometraje a los operarios afectados

os, será exigible la actividad mínima desde el día siguiente al de su comunicación.

Si el operario, durante el período anterior al de la presentación de la tarifa superase la actividad mínima, percibirá las primas correspondientes. Si no hubiere alcanzado el 80% del rendimiento mínimo, podrá ser sancionado, salvo que se dé el supuesto previsto en el apartado a) del artículo 25°.

CAPITULO III

RETRIBUCION DEL TRABAJO

Artículo 32°.—El sistema retributivo que se establece en el presente Convenio sustituye totalmente al régimen salarial que de derecho o de hecho aplican las empresas, en el momento de entrada en vigor del presente Convenio.

Sección 1.ª

Retribución directa al trabajo

Artículo 33°.—Concepto. Se entiende por tal las contraprestaciones percibidas por la persona, que tienen su causa directa en la aportación de trabajo realizada por aquélla en favor de la empresa.

Artículo 34°.—Extensión. Comprende la retribución los siguientes conceptos:

- a) Salario-base señalado en el cuadro anexo núm. 1.
- b) Premio de antigüedad.
- c) Prima de cantidad producida.
- d) Prima de calidad.
- e) Descanso semanal y festivo.
- f) Vacaciones anuales.
- g) Pagas extraordinarias del 18 de Julio y Navidad.

Artículo 35°.—Salario. Se entiende por tal los conceptos retributivos que corresponde percibir al trabajador por su aportación personal, mínima, durante la jornada normal de trabajo.

Los salarios del presente Convenio son los que se señalan en la Tabla Salarial, Anexo 1.

El referido salario constará de dos partes: la primera de ellas la que se denomina "salario base", que será percibido desde el 1.º de agosto de 1973; y la segunda y en la cuantía del 2,20 por ciento de dicho salario base bajo la denominación de "salario diferido", el cual, bien será devengado, en las mismas condiciones y con las repercusiones legales correspondientes al salario base, que el trabajador con efectos de dicha fecha, será percibido por éste a partir del día 1.º de agosto de 1974 y dentro del plazo que no podrá exceder de los primeros días de dicho mes. No se perjudicará el derecho del trabajador a percibir dicho "salario diferido" por el hecho de cesar en la empresa con anterioridad a la repetida fecha del

1.º de agosto de 1974, si bien no podrá exigir su pago hasta transcurridos los diez primeros días del mismo.

Artículo 36°.—Salario profesional o global. Podrá convenirse de común acuerdo entre la dirección de la empresa y su Jurado, o en su defecto, la representación sindical, que el importe de los conceptos retributivos señalados en el artículo 34° calculados por día efectivo de trabajo se abone bajo la antedicha denominación, en las mismas fechas en que procedería efectuar el pago del salario normal u ordinario.

Artículo 37°.—Revisión de salarios.

1.—Dentro de la vigencia de este Convenio se revisarán los salarios con arreglo al siguiente procedimiento:

a) El 1.º de abril de 1974 se incrementarán las tablas salariales de este Convenio en las ocho doceavas partes del incremento experimentado por el salario mínimo legal en relación con el del año anterior, y referido dicho salario mínimo al correspondiente a los trabajadores mayores de 18 años.

De no existir variación en el salario mínimo legal, con efectos de 1-8-74, se aumentarán dichas tablas salariales en el porcentaje que resulte de sumar los doce últimos índices mensuales del incremento del costo de la vida, publicados en la fecha de la revisión por el Instituto Nacional de Estadística, más dos puntos.

b) El 1.º de abril de 1975 se incrementarán las tablas salariales resultantes de la aplicación del apartado anterior, con el aumento experimentado en el salario mínimo legal, correspondiente a los trabajadores mayores de 18 años, en relación con el del año anterior.

De no existir variación en los salarios mínimos legales, con efectos de 1-8-75, se incrementarán dichas tablas salariales en el porcentaje que resulte de la suma de los índices de aumento del costo de vida en los doce últimos meses publicados a la fecha de revisión por el Instituto Nacional de Estadística, más tres puntos.

2.—Caso de prórroga del presente Convenio, es decir, a partir de 1.º de abril de 1976 y en tanto no se efectúe su denuncia por cualquiera de las partes, procederá la revisión anual de los salarios pactados, la cual surtirá efecto desde el primero de abril del año de la prórroga a la que nos referimos, hasta el 31 de marzo del siguiente año.

3.—El procedimiento para obtener los incrementos de los sucesivos salarios anuales a los que se hacen referencia en el anterior punto 3, se efectuará de idéntica forma a la indicada en el punto b) del apartado 1 de este artículo.

4.—Para la determinación de los índices a aplicar, todas las empresas

afectadas por el presente Convenio se atenderán al dictamen que emita la Comisión Mixta, reunida a este efecto dentro de los sucesivos meses de julio.

Artículo 38°.—Prima de cantidad. Se entiende por tal el importe de pesetas diarias que el trabajador puede obtener por encima de su retribución salarial, correspondiente al mayor esfuerzo que realiza en la jornada, en relación con el rendimiento mínimo.

Artículo 39°.—Prima de calidad. Se entiende por tal el premio que el trabajador puede obtener por una buena calificación del trabajo desarrollado comprendida entre la buena y la excelente.

Artículo 40°.—a) El período de vacaciones para todo el personal de la empresa será de 18 días laborables, salvo que la Ordenanza Laboral o Reglamentación establezca mayor número de días o que a título personal tuviera reconocido el derecho a unas mayores. De común acuerdo entre empresa y su Jurado o representación sindical, se podrán fraccionar aquél en dos o más períodos, siempre que quede al menos en uno de ellos un disfrute o descanso continuado e ininterrumpido de doce días laborables.

b) Efectividad.—Las fechas concretas de su disfrute serán fijadas en la misma forma indicada en el apartado anterior, debiendo compaginarse los deseos del personal con las exigencias de la producción.

c) Retribución.—Durante el período de vacaciones el trabajador percibirá la retribución correspondiente al salario profesional más el plus de antigüedad.

Artículo 41°.—Gratificaciones extraordinarias.—Las de 18 de Julio y Navidad consistirán en el importe de 15 días de salario que comprenderá el base y Plus de antigüedad.

Sección 2.ª

Retribución por condiciones especiales de trabajo

Artículo 42°.—Se entienden por tales aquellas compensaciones que percibe el trabajador en razón de las circunstancias particulares en que el trabajo se haya de realizar.

Artículo 43°.—Jornada y trabajo nocturno. La jornada de trabajo normal o partida será de 46 horas semanales, siendo la del sábado de 6 horas.

Para los trabajadores a jornada continuada la jornada del lunes a viernes, ambos inclusive, será en cada uno de estos días de 8 horas de permanencia y 7,30 horas de trabajo efectivo, y la del sábado de 6 horas de permanencia con media hora de descanso intermedio, es decir, con 5,30 horas de trabajo efectivo, si bien de común acuerdo entre las empresas y sus Jurados o en su defec-

to los Enlaces Sindicales, podrá acordarse la suspensión del referido descanso intermedio, siendo entonces la jornada de 5,30 horas de trabajo efectivo.

La Dirección de la Empresa podrá implantar para los trabajadores a jornada continuada la realización en forma alterna de la jornada del sábado de las 6 a las 14 horas, con media hora de descanso, y al siguiente sábado de las 14 a las 18 horas, sin descanso.

Para compensar la media hora de trabajo realizada de más cada dos semanas por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, será abonada dicha media hora como extraordinaria.

Para los trabajadores a jornada turna, la del lunes a viernes será de 7 horas de trabajo efectivo en cada uno de los días y de 5 horas de trabajo efectivo el sábado.

Se considerará turno de noche el comprendido entre las 22 y las 6 horas.

Cuando el trabajo en régimen de turno finalice después de las 22 horas sin sobrepasar las 23, este tiempo, a efectos de duración de jornada, no gozará de la consideración de trabajo nocturno, si bien el trabajador deberá percibir el plus nocturno en proporción al tiempo trabajado dentro de estas dos mencionadas horas. De finalizar la jornada después de las 23 horas, deberá tener la consideración de nocturna a todos los efectos.

La remuneración del trabajo nocturno llevará un recargo del 30 por 100 sobre el salario correspondiente.

Artículo 44º.—Horas extraordinarias.

a) Con la debida autorización y bajo su responsabilidad, la dirección podrá obtener la realización de horas extraordinarias en sus secciones, cuando sean necesarias y con la aceptación por parte del personal en las condiciones legales.

b) Los recargos que dichas horas sufrirán serán los legales.

c) La dirección y los operarios podrán ponerse de acuerdo en efectuar la percepción de las horas extras, mediante un sistema de primas (siempre que la retribución total sea como mínimo la señalada en el apartado anterior).

Artículo 45º.—Dietas. Todo servicio prestado a la empresa que el personal haya de llevar a cabo fuera de la localidad en donde radique el centro de trabajo de las empresas en que preste sus servicios, y por expreso encargo de aquélla, será remunerado de la siguiente forma:

a) La retribución que le hubiere correspondido por todos los conceptos si el trabajo lo hubiere prestado en la empresa, incluida la prima, que se calculará al promedio de las dos últimas semanas.

b) El resto de los gastos que el ser-

vicio le exija, previa justificación de los mismos ante la Dirección, serán cubiertos todos por la empresa.

Sección 3.ª

Retribución por razón de la persona

Artículo 46º.—Concepto. Se entiende por tal la que el trabajador percibe por las circunstancias personales o familiares que le afecten.

Artículo 47º.—Antigüedad. Es el premio establecido por razón de la permanencia en la empresa.

a) Cómputo: Se iniciará para todo el personal a partir del primer día de su ingreso en la empresa, calculándose con independencia de los cambios de categoría, no computándose el tiempo de servicio en la de Aprendiz y Aspirante.

b) Los períodos que dan derecho y las cuantías de este premio, correspondientes a la total vigencia del presente Convenio, quedan reflejados en el cuadro anexo núm. 2.

c) En la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, se bloqueará la cantidad líquida que perciben los trabajadores en concepto de antigüedad, siempre y cuando sea superior a la que resulte de aplicar el sistema que establece este Convenio en su citado cuadro anexo núm. 2.

Artículo 48º.—Ayuda a la familia y Seguridad Social. En todo lo relativo a estas materias se estará a lo dispuesto en las correspondientes normas legales.

Sección 4.ª

Retribución por Seguridad Social

Artículo 49º.—Concepto. Se entiende por tal, el importe de lo que la empresa satisface directamente o indirectamente al personal, con el fin de cubrirle de los riesgos de la indicada naturaleza.

CAPITULO IV

INCENTIVOS POR CALIDAD

Artículo 50º.—La Dirección de la empresa podrá establecer los índices e incentivos por calidad en las distintas secciones de las mismas, así como la revisión de los índices.

La calidad podrá ser superior a la normal, normal e inferior a la normal.

CAPITULO V

DISCIPLINA

Artículo 51º.—Este capítulo regula todo lo relativo a premios, faltas y sanciones.

Sección 1.ª

Principios

Artículo 52º.—

a) Facultades de la dirección.

Tiene la responsabilidad de imponer las sanciones y otorgar los premios que se hicieran merecedores el personal de la empresa.

b) Facultades del Jurado de Empresa.

El Jurado en pleno tiene la facultad de ser informado de todas las sanciones graves y muy graves, así como de los premios que hayan tenido lugar.

Sección 2.ª

Faltas

Artículo 53º.—Clasificación. Los tipos de faltas que puedan cometerse se clasifican en leves, graves y muy graves atendiendo al daño material o moral que se siga de su ejecución, a las circunstancias que acompañan a los hechos y siempre que por parte del infractor haya habido mala voluntad o negligencia de la que no se puede excusar.

Artículo 54º.—Catálogo de faltas. Con independencia de las legales y reglamentarias, las faltas previstas en este Convenio, cuya menor o mayor gravedad se determinará en cada caso concreto según las circunstancias concurrentes, malicia y efectos producidos serán las siguientes:

a) Disminución de la producción exigible como normal mínima.

b) Obtención de malas calidades de trabajo, imputables al trabajador.

c) Ofensas a la dignidad de la persona, sea cual fuera ésta.

d) Las faltas de puntualidad en el trabajo no justificadas.

e) Las ausencias al trabajo no justificadas por documento médico u oficial.

f) Falsificación o simulación de documentos u otras situaciones personales.

g) Abandono del puesto de trabajo sin motivo justificado.

h) Desobediencias o incumplimiento de órdenes, métodos de trabajo u otras normas informadas con anterioridad.

i) Realización de trabajos con negligencia de las que se sigan daños materiales o morales en las personas o en las cosas.

j) Abuso de autoridad.

k) Faltas contra la dirección y la moral profesional.

l) Faltas contra la moral, el orden y las buenas costumbres.

m) La revelación de datos o documentos concernientes a la empresa.

n) El encubrimiento de los hechos que originen o puedan originar perjuicio.

cios económicos o morales a la empresa.

o) Reincidencia en faltas anteriores mientras no estén canceladas.

p) Informaciones inexactas o presentadas a destiempo.

q) Las faltas de indisciplina, desobediencia y respeto a los mandos intermedios, dirección y personas delegadas.

r) Inducir o predisponer a los compañeros de trabajo en contra de las normas u órdenes de la Dirección o mandos intermedios.

s) Roturas o averías producidas en máquinas y útiles por falta de atención o descuido.

Artículo 55°.—Sanciones. Con independencia de las legales o reglamentarias, las sanciones que puedan imponerse en esta materia y en atención a la mayor o menor gravedad de las faltas, se prevén las siguientes:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Sanciones económicas de hasta la séptima parte de los haberes mensuales.

d) Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.

e) Pérdida o disminución de la categoría profesional.

f) Despido.

Artículo 56°.—Serán causas de aplicación del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo las siguientes:

a) La disminución voluntaria del rendimiento habitual de trabajo durante 6 días consecutivos o 10 no continuados o seguidos dentro del plazo de tres meses, o el no alcanzar el rendimiento correspondiente al señalado como mínimo, pasados los períodos de adaptación señalados en este Convenio durante los mismos plazos.

Este plazo se reducirá a tres días consecutivos o cinco alternos dentro del plazo de tres meses cuando la disminución voluntaria del rendimiento habitual de trabajo se produzca simultáneamente como mínimo en el 50% de los operarios de una Sección.

b) En el caso de que dicho 50% baje de forma simultánea a un rendimiento inferior al establecido en este Convenio como mínimo durante una jornada laboral, será suficiente, es causa para la aplicación del citado artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Sección 4.ª

Premios

Artículo 57°.—Concepto. Se considera como tal el reconocimiento que hace la empresa de forma expresa y concreta de las conductas positivas de sus componentes.

Artículo 58°.—Beneficiarios. Pueden ser premiadas todas las personas de la empresa, cualquiera que sea su cate-

goría profesional, bien individualmente o en grupo.

Artículo 59°.—Proposición de premios. Hechos premiables. Puede proponerse para ser premiado un hecho, el cual tiene que estar basado en acciones positivas consideradas por encima de lo normal y no tan sólo en una conducta pasiva, aunque ésta sea buena.

Artículo 60°.—Proposición de premios. Puede proponer los premios:

a) La Dirección de la Empresa.

b) Los mandos de la misma.

c) El Jurado de Empresa o representación sindical.

d) Los propios compañeros de trabajo.

Artículo 61°.—Renuncia. Todas las personas que sean propuestas para premio pueden renunciar a él.

Artículo 62°.—Anotaciones. Todos los premios concedidos, aunque sean renunciados, se anotarán en la ficha personal del interesado.

Artículo 63°.—Características. Los premios pueden ser temporales o definitivos; aquéllos deberán concretarse de forma específica.

Artículo 64°.—Clases. Se prevén las siguientes:

a) Mejoras salariales sin cambio de categoría.

b) Reconocimiento escrito de la conducta premiable por el Jurado de la Empresa, la Dirección o por ambos.

c) Puntualización positiva para caso de selección del premiado.

d) Entregas de cantidad en metálico o en especie.

e) Pago de Ayudas para viajes y vacaciones.

f) Otras de análoga naturaleza que pudieran acordarse como convenientes.

Artículo 65°.—Procedimiento.

a) Las propuestas de premio se harán por escrito dirigido al Jurado de Empresa o representación sindical y en el que deberán constar las personas, los hechos concretos y el tipo de premio.

b) El Jurado de Empresa o representación sindical completará los datos de la petición.

c) Las decisiones se harán por la Dirección y no podrá existir apelación.

CAPITULO VI

CLASIFICACION Y CALIFICACION PROFESIONAL

Sección 1.ª

Disposiciones generales

Artículo 66°.—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.

Artículo 67°.—Cada empresa, en el Reglamento de Régimen Interior, podrá proceder, 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.

Son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada categoría, pues todo trabajador de la empresa está obligado a ejercitar cuantos trabajos y operaciones les asignen sus superiores, entre los que se incluyen la limpieza de su máquina y puesto de trabajo. No obstante, cualquiera que fuere el cometido o puesto de trabajo que se le asigne no podrá disminuir la categoría profesional que ostente el trabajador.

Artículo 68°.—Cualquier puesto de trabajo podrá ser desempeñado indistintamente por hombre o mujer, excepción hecha de los casos específicos que determina la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 69°.—En el caso de que el trabajador prestase durante la jornada laboral trabajos de categoría superior durante más de una hora, percibirá el salario de esta última categoría durante todo el día. Si lo hiciera por una hora o menos, percibirá durante ella el salario de la categoría profesional que ostenta. Si prestase trabajos propios de la categoría superior durante uno o más días completos percibirá el salario correspondiente a esta categoría, siéndole de aplicación lo anteriormente indicado respecto a la fracción del día.

Cuando un trabajador del Grupo d) de la clasificación profesional ocupase un puesto de categoría superior al de su propia calificación y permaneciese ininterrumpidamente más de seis meses en dicho puesto, tendrá derecho a que se le clasifique en la categoría correspondiente a dicho puesto, siempre que haya superado durante este período el rendimiento mínimo.

Sección 2.ª

Clasificación

Artículo 70°.—Grupos. La clasificación del personal se divide en cuatro grupos genéricos, que son los siguientes:

a) Técnicos.

b) Empleados y administrativos.

c) Subalternos.

d) Obreros.

Artículo 71°.—Técnicos y mandos intermedios. Pertenecen a este grupo aquellos profesionales que poseyendo o no título expedido por centro docente, ejecuten funciones propias técnicas de la empresa.

Artículo 72º.—Empleados y administrativos. Pertenecen a este Grupo los Administrativos y el personal de propaganda.

Artículo 73º.—Subalternos y trabajos auxiliares. Subalternos son aquellos trabajadores que sin ser obreros ni empleados, desarrollan funciones para las cuales no se requiere más cultura que la adquirida en la Escuela de Primera Enseñanza y sólo poseen responsabilidad limitada, tanto administrativa como de mando.

Trabajos auxiliares son los que se dedican a labores de mantenimiento, reparaciones, diseño y confección de máquinas, utillaje y herramientas, así como el transporte de viajeros y mercancías con vehículos de la empresa y labores de limpieza.

Artículo 74º.—Obreros. A este grupo pertenecen los trabajadores que ejecutan trabajos de orden mecánico material o manual.

Artículo 75º.—Grupo a) Técnicos. Este grupo comprende los siguientes subgrupos:

Técnicos titulados.

Técnicos no titulados.

Técnicos de organización de trabajo.

1. Técnicos titulados.—A este grupo pertenecen las personas a quienes se les exige poseer título profesional expedido oficialmente por el Estado Español, para el cumplimiento de sus funciones de la empresa.

Comprende:

- a) Director Técnico.
- b) Subdirector.
- c) Técnicos y Jefes.
- d) Peritos y similares.
- e) Técnicos.
- f) Auxiliares Técnicos.

2. Técnicos no titulados.—A este grupo pertenece el personal que sin título profesional se dedica a funciones de carácter técnico análogo y subordinado a los realizados por el personal técnico titulado.

Comprende:

- a) Contramaestre.
- b) Encargado.
- c) Capataz.
- d) Auxiliar de Técnico.
- e) Aspirante a técnicos de laboratorio.

3. Técnicos de Organización del Trabajo. Son los que se dedican a funciones propias de organización de trabajo, productividad, cronometraje, confecciones de tarifas, inspección de calidad y control de cantidad.

Comprende:

- a) Jefe de Organización de 1.ª.
- b) Jefe de Organización de 2.ª.
- c) Técnicos de Organización de 1.ª.
- d) Técnicos de Organización de 2.ª.
- e) Auxiliar de Organización y calculista.
- f) Aspirantes.

Artículo 76º.—Grupo b) Empleados y administrativos. Comprende dos grupos: ADMINISTRATIVOS Y PERSONAL DE PROPAGANDA.

1. Administrativos.—Son los trabajadores que realizan funciones de oficina, contables, venta, compra, personal, programación u otras análogas, sea dentro de la organización central de la empresa, sea en los servicios considerados como ramificaciones de la misma.

Comprende:

- a) Jefes de 1.ª.
- b) Jefes de 2.ª.
- c) Oficial de 1.ª.
- d) Oficial de 2.ª.
- e) Auxiliar.
- f) Aspirante.

2. Personal de propaganda.—Son los empleados que a las órdenes inmediatas de la dirección orientan y coordinan la propaganda, científica y comercial.

Comprende:

- a) Jefe de propaganda.
- b) Agente de propaganda.

Artículo 77º.—Grupo c) Subalternos y trabajos auxiliares.

1. SUBALTERNOS.

- a) Almaceneros.
- b) Capataces de peones.
- c) Guarda Jurado.
- d) Ordenanza.
- e) Porteros.
- f) Botones.

2. TRABAJOS AUXILIARES.

- a) Jefe de mantenimiento.
- b) Mecánico.
- c) Electricista.
- d) Carpintería.
- e) Albañil.
- f) Mecánico-conductor.

Artículo 78º.—Grupo d) Obreros.—A este grupo pertenecen las siguientes categorías, que comprenderán los puestos de trabajo que se indican

Pinches:

Categoría 00.—Pertenece a los obreros de más de 14 años, divididos en dos categorías:

00A Primera.—De 14 a 16 años.

00B Segunda.—De 16 a 18 años.

Categoría 0.—Aprendices.

Comprende dos grupos:

- a) De oficios profesionales propios.
- b) De servicios auxiliares.

La duración del contrato de Aprendizaje del Grupo a) será de un año, y la del Grupo b) de cuatro años como máximo, divididos a efectos de período de aprendizaje en que se encuentren en 1, 2, 3 y 4 años, si bien a los efectos retributivos y para ambos grupos se tendrá exclusivamente en cuenta la de su edad, conforme a las siguientes:

Aprendices de 14 a 16 años, Aprendices de 16 a 17 años y Aprendices de 18 o más años.

Superado con aprovechamiento el período de aprendizaje, el Aprendiz, hombre o mujer, de 18 o más años pasará a ostentar la categoría profesional correspondiente. Si fuere menor de dicha edad al término del aprendizaje, alcanzará la categoría de Subayudante, y al cumplir la referida edad la que corresponda.

El salario de la categoría profesional de Subayudante será el que se consigna en las tablas salariales del presente Convenio, y a efectos de cotización a la Seguridad Social le corresponderá según la edad las Tarifas números M ó 12.

Categoría 1. Peones.

Carga y descarga y estibado de almacén.

Barrenderos.

Carga y descarga de camiones y vehículos.

Transportadores de materiales a mano o en carretilla no mecánica.

Peones ordinarios.

Categoría 2. Peón ayudante de fabricación.

Clasificador de desperdicios según calidades.

Ayudante de preparado de mezclas.

Pesador de caucho y regenerado.

Cortador de balas de caucho.

Ayudante de cilindros, mezcladores y mezclador interno.

Ayudante de calandras y budinadores.

Ayudante de prensas manipulador moldes.

Cortador de planchas de goma cruda a mano.

Limpiador de moldes con o sin ácidos.

Desmoldeador.

Dibujador con plantilla o patrones sobre goma o tejidos.

Ayudante de pegador de tejidos.

Ayudante de dobladores de tejidos y goma.

Ayudante de fricción de goma.

Doblador de goma y tejidos.

Ayudante preparador de mezclas textiles.

Ayudantes de tintas.

Malaxador de disolución.

Categoría 3. Ayudantes especialistas.

Craker o cilindros destrozadores hasta 500 mm. de tabla.

Calandrado sencillo utilizando solamente dos rodillos.

Troceadores, granceadores y molinos.

Autoclaves rotativos.

Preparador de mezclas con plastificantes para autoclaves.

Recalentador de gomas para cilindro.

Cortador de goma a máquina o troquel.

Almacenero de moldes con fecha de entrada y salida, cuidando su manutención.

Lijador y cardador de suela y bloques.

Lijar cortes de piel montada.

Colocación de suelas y cortes montadas con dificultad para el pegado.

Pegar pisos y bloques a máquina.

Confeccionador de artículos técnicos.

Centrador de cortes a mano para montado.

Chinchado de plantillas para montado.

Montador de cortes sobre hormas de madera a mano o máquina manual.

Montador de cortes sobre hormas de madera en máquinas de rodillo.

Centrar y montar con máquina automática de punteras y taloneras, excluyendo la piel.

Rebatir cortes.

Pintado a pistola de suelas prefabricadas.

Pintado a mano de trabajos difíciles de suelas prefabricadas.

Cortador de tejidos a punta de cuchilla.

Troquelador de suelas, plantillas, taloneras, lengüetas o piezas auxiliares en máquina de troquelar.

Afinador de goma regenerada.

Cardador de cortes de piel para el pegado o vulcanizado.

Embaladores y etiquetadores en almacén de productos terminados.

Cerrador y pesador de paquetes en almacén de productos terminados.

Otros trabajos en almacén de productos terminados.

Categoría 4. A) Oficial especialista de 3.ª

Vulcanizador en moldes para unir la suela al corte, llevando a su cargo varios moldes.

Troquelador de cortes tanto de tejido como de piel en máquina de troquelar.

Lijar cantos de pisos en calzados vulcanizados, incluso en calzado de piel.

Craker o cilindros destrozadores desde 501 mm. de tabla.

Engomado o friccionado de tejidos.

Autoclaves de alta y media presión.

Mezclador de trabajos en cilindros hasta 80 cm. de tabla.

Calandrista que hace trabajos de calandraje o fricción en serie.

Budinador de trabajos no acabados.

Prensistas llevando a su cargo una o varias prensas con diferentes moldes para cada prensa.

Prensistas llevando a su cargo una o varias prensas de artículos varios.

Centrador y montador a mano o máquina de calzado de piel, incluso box-calf.

Desvirar cantos de pisos.

Confeccionador de albaranes en almacén de productos terminados.

Tejedor de tejido corriente.

Mechera de hilatura.

Kamc.

Perchador.

Categoría 4. B) Oficial especialista de 2.ª

Dividir planchas de goma.

Calandrista que sin trabajar en todos los tipos de calandra hace, sin embargo, trabajos seriados, como por ejemplo calandraje, grabador de bandeletas, pisos, punteras, etc.

Preparador de mezclas responsables de la dosificación y peso.

Mezclador de cilindros de más de 80 cm. de tabla.

Mezclador interno.

Budinador regulando la máquina y escogiendo los perfiles necesarios y mandriles, como por ejemplo tubería, cámara, velo, perfiles, etc.

Desvirador de cantos en calzado de box-calf.

Cortador de piel a mano.

Tejedor de tejidos especiales.

Batanero.

Tintorero.

Fundidor.

Pegador de tejidos con forro.

Categoría 4. C) Oficial especialista de 1.ª

Calandrista que trabaje con todos los rulos de la máquina y realice toda clase de calandrajajes.

Confeccionador de piezas muy especiales de caucho bajo plano.

Otros trabajos altamente cualificados.

Mujeres

Cualquier puesto de trabajo podrá ser desempeñado indistintamente por hombre o mujer, a excepción de los que se relacionan a continuación, que son de mujer.

Categoría I.—Pinches.

Son aquellas operarias mayores de 14 años y menores de 20 que realizan labores simples en las cuales solamente se exige la aportación de esfuerzo físico, compatible con las exigencias de la edad.

Categoría 0). Aprendizaz.

Son aquellas operarias mayores de 14 años que ligadas con un contrato especial con su empresa en virtud de él, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle prácticamente. Será de aplicación a ambas menciónadas categorías lo que al respecto se establece para las mismas en las correspondientes al personal masculino.

Categoría I.—Ayudantes.

Ayudanta de budinadora.

Cortadora de planchas, láminas y tiras de goma, bandeletas y tochos.

Rebarbadora de suelas.

Recortadora a mano o máquina de las rebarbas de calzado vulcanizado.

Clasificadora de suela.

Preparadora de suelas pegadas para su posterior vulcanizado.

Engomadora de bandeletas.

Forradora de suelas y tacones.

Pintadora a pistola o a mano.

Pintadora a mano de cantos o rayas.

Barnizadora de cortes de piel.

Barnizadora de cantos y suelas de goma.

Preparadora y dobladora de tejidos.

Cortadora de hilos.

Repasadora y recortadora de cortos y forros.

Poner adornos a mano.

Pasar cordones.

Abastecedora de labores de guarnecido.

Poner punteras.

Volvedora de cortes.

Cepilladora.

Deshormadora.

Ayudante de engomadora o máquina de calandra o cilindros laminadores.

Abastecedora de materiales de vulcanizado.

Limpiadora de manchas y reparadora de cortes.

Etiquetadora y encoladora de etiquetas.

Estampilladora.

Preparadora del forro de calzado todo goma.

Dar disolución al forro o al corte.

Forradora de cortes.

Refinadora o recortadora de forros.

Cortadora a mano de telas y cortes de calzado.

Agujerear.

Poner marcos.

Dobladora de tejidos.

Seleccionados y lanzamiento a envase.

Dar pegamento a cortes, suelas y plantillas a mano o a máquina.

Ayudante de cortadora.

Ayudante de troqueladora.

Engomado o fricción de punteras y taloneras.

Preparadora de labor para emplantillado.

Volvedora de zapatillas.

Limpiadora de calzado.

Lijadora de suelas y calzado.

Anudadora de jaretas.

Empaquetadora.

Meter calzado en caja.

Dobladora de cajas de cartón.

Servicios de limpieza.

Figuradora de cortes.

Marcadora de zapatillas.

Recuento y clasificado de cortes.

Limpiadora de escapes de goma.

Categoría 2. Oficial especialista de 2.ª

Cosido de costuras en máquina.

Recubrir con cinta y sin cinta.

Coser taloneras.

Ribetear cortes.

Plantilla y otras piezas.

Rematadora de ribetes.

Coser hebillas y botones a máquina.

Poner ojetes, ganchos y remachar.

Poner cintas de adorno.

Unir o cerrar palas y talones.

- Poner carrilleros.
- Poner copetes a máquina.
- Colocar presillas.
- Coser y fruncir plantillas.
- Dobladillar.
- Poner adornos a máquina.
- Cosedora de elásticos.
- Control de calidad del calzado en envases.
- Control de calidad de cortes en guarnecido.
- Grapadora de cajas de cartón.
- Impresora de cajas.
- Dividir cortes de piel.
- Rebajar cortes de piel.
- Colocar cremalleras.
- Unir o cerrar piezas en guarnecido.
- Confeccionadora o preparadora de muestrarios de calzado.
- Categoría 3. Oficiala especialista de 1.ª
- Cosedora de escarpín.
- Emplantilladora de escarpín.
- Troqueladora de cortes, plantillas y suelas.
- Cortadora con cinta sin fin.
- Montadora de calzado a mano o a máquina.

Categoría 4. Encargada de taller.

Son las trabajadoras que al frente de un grupo de operarias y bajo la dependencia correspondiente trabajan, vigilan y cuidan de la asistencia y disciplina de las mismas encuadradas en las secciones de oficios femeninos.

Artículo 79º.—Para el Subgrupo de Servicios Auxiliares pertenecientes al Grupo c), tales como carpinteros, albañiles, mecánicos, etc., se les encuadrará en una de las categorías de obreros que se han señalado anteriormente.

CAPITULO VII

ASUNTOS VARIOS

Artículo 80º.—Los cargos directivos y de confianza serán provistos libremente por la Dirección de la empresa.

Artículo 81º.—La Dirección de la empresa establecerá las pruebas de aptitud necesarias para promocionar a su personal cuando se produzca una vacante dentro de las categorías establecidas en este Convenio.

En el desarrollo de estas pruebas podrá estar presente una representación del Jurado de Empresa, o en su defecto de Enlaces Sindicales.

Artículo 82º.—La empresa facilitará al personal una prenda de trabajo por año. A los trabajadores que por índole del puesto tuviesen necesidad de más prendas de trabajo, se les facilitarán las que precisen, según criterio de la Dirección de la empresa, de acuerdo con su Jurado o representación sindical.

Artículo 83º.—Recuperación de fiestas: La forma de realizar la recuperación de fiestas será facultativa de la Dirección, que podrá adoptar cualquier

forma de las previstas por la Ley o de las establecidas en la práctica por la costumbre o autorización administrativa. Siempre que la recuperación sea establecida por la Dirección de acuerdo con el Jurado de Empresa o representación sindical, esta recuperación será válida y obligatoria a todos los efectos.

Dentro del Calendario Oficial de Fiestas Recuperables se considerará sin recuperación una de ellas, que se fijará de acuerdo con el Jurado de Empresa o en su defecto con los Enlaces Sindicales.

Artículo 84º.—Permisos y excedencias: A este respecto se estará a lo especificado en el Reglamento de Régimen Interior, y en su defecto a las correspondientes normas vigentes legales.

Artículo 85º.—A efectos de clasificación de puestos de trabajo, tendrá poder decisorio la Comisión Mixta, basándose en la similitud de los puestos de trabajo indicados en este Convenio y como norma subsidiaria en las definiciones de las diferentes categorías especificadas en el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Industria del Caucho y sus trabajadores, publicado en el "Boletín Oficial del Estado" de 9 de octubre de 1970.

Todo el personal de la empresa que se considere mal clasificado será reclasificado por la Comisión Mixta, que en disposición transitoria se señala, sin perjuicio de poder ejercitar en su caso la acción legal a que se contrae la Orden del Ministerio de Trabajo del día 29 de diciembre de 1945, sobre clasificación profesional.

Artículo 86º.—Las repercusiones en costos que se produzcan como consecuencia de los incrementos salariales y demás condiciones pactadas en este Convenio y que no pueden ser absorbidas por incrementos de productividad, no podrán tener más incidencias en los precios de venta que las que se autoricen de acuerdo con los procedimientos y límites fijados en las disposiciones legales que regulan la materia.

REGISTRADO Y APROBADO con esta fecha por Resolución de esta Delegación el presente Convenio Colectivo Sindical, de ámbito provincial, para el Grupo "INDUSTRIAS DEL CAUCHO Y TEXTIL ALPARGATERO".

Logroño, 10 diciembre 1973.

EL DELEGADO DE TRABAJO

**ANEXO 1
TABLA SALARIAL
GRUPO A**

TECNICOS	
Director	21.730,-
Subdirector	18.630,-
Técnico Jefe	15.395,-
Técnico	13.390,-
Peritos	11.725,-
Aux. técnico	10.060,-

TECNICOS NO TITULADOS	
Contramaestre	10.475,-
Encargado	10.010,-
Capataz	9.185,-
Auxiliar	8.255,-
Aspirante	4.743,-

TECNICOS DE ORGANIZACION	
Jefe S. de 1.ª	10.800,-
Jefe S. de 2.ª	9.965,-
Técnico de 1.ª	9.070,-
Técnico de 2.ª	8.620,-
Auxiliar	7.560,-
Aspirante	4.640,-

GRUPO B EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS	
Jefe de 1.ª	13.710,-
Jefe de 2.ª	11.580,-
Oficial de 1.ª	10.340,-
Oficial de 2.ª	9.450,-
Aux. Admtivo	7.470,-
Aspirante	4.610,-

PERSONAL DE PROPAGANDA	
Jefe de Propaganda	11.840,-
Agente	10.060,-

GRUPO C SUBALTERNOS	
Almaceneros	8.180,-
Capataces de peones	8.630,-
Guarda Jurado	7.430,-
Ordenanza	6.885,-
Porteros	7.180,-
Botones 18 años	6.620,-
Botones 16-18 años	5.080,-
Botones 14-16 años	3.935,-

GRUPO D OBREROS	
Aprendices y Pinches de 14 a 16 años	163,-
Aprendices y Pinches de 16 a 18 años	193,-
Aprendices y Pinches mayores de 18 años	228,-
Subayudante de 15 años ...	180,-
Subayudante de 16 años ...	200,-
Subayudante de 17 años ...	215,-
Peón	249,-
Peón Ayudante	255,-
Aydt. especialista	265,-
Oficial 3.ª	269,-
Oficial 2.ª	276,-
Oficial 1.ª	284,-

GRUPO E MUJERES	
Aytda. de fabricación	231,-
Oficiala de 2.ª	241,-
Oficiala de 1.ª	248,-
Encargada	258,-
MUJERES DE LIMPIEZA	
Equiparadas a Aytda. fab.	231,-

ANEXO 2

CUADRO DE ANTIGÜEDADES

(PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL)

	6 años	10 años	14 años	17 años	22 años	27 años	32 años	37 años
TECNICOS TITULADOS								
Director	622,80	1.038,—	1.342,25	1.646,70	2.255,40	2.864,05	3.452,75	4.351,40
Subdirector	622,80	1.038,—	1.293,25	1.548,50	2.059,—	2.569,50	3.080,—	3.590,—
Técnico Jefe	622,80	1.038,—	1.241,45	1.444,90	1.851,75	2.258,65	2.665,50	3.072,40
Técnicos	622,80	1.038,—	1.208,90	1.379,80	1.721,55	2.063,35	2.405,10	2.746,90
Peritos	516,60	861,—	1.005,60	1.150,15	1.439,30	1.728,45	2.017,60	2.306,75
Aux. Técnico	394,20	657,—	766,85	876,70	1.096,40	1.316,10	1.535,—	1.755,50
TECNICOS NO TITULADOS								
Contramaestre	394,20	657,—	760,90	864,80	1.072,55	1.280,35	1.488,10	1.695,90
Encargado	394,20	657,—	748,65	846,35	1.035,65	1.225,—	1.414,35	1.573,65
Capataz	394,20	657,—	743,55	830,05	1.003,10	1.521,30	1.349,25	1.522,30
Auxiliar Técnico ...	334,80	558,—	636,95	715,85	873,75	1.031,60	1.189,50	1.347,35
TECNICOS ORGANIZACION								
Jefe Sec. de 1. ^a	622,80	1.038,—	1.156,55	1.275,05	1.512,10	1.749,20	1.986,25	2.223,30
Jefe Sec. de 2. ^a	622,80	1.038,—	1.153,—	1.268,—	1.498,05	1.728,05	1.958,10	2.188,10
Técnico de 1. ^a	394,20	657,—	752,85	848,70	1.040,40	1.232,10	1.423,80	1.615,50
Técnico de 2. ^a	367,20	612,—	695,55	779,10	946,20	1.113,30	1.280,35	1.447,45
Auxiliar	367,20	612,—	688,20	764,45	916,90	1.069,35	1.221,75	1.374,20
ADMINISTRATIVOS								
Jefe de 1. ^a	450,—	750,—	894,60	1.039,15	1.328,20	1.617,45	1.906,60	2.195,75
Jefe de 2. ^a	450,—	750,—	869,60	989,25	1.228,50	1.467,75	1.707,—	1.946,20
Oficial 1. ^a	306,—	612,—	716,70	821,40	1.030,80	1.240,80	1.449,60	1.659,—
Oficial 2. ^a	306,—	612,—	706,55	801,10	990,20	1.179,30	1.368,40	1.557,60
Auxiliar	334,80	558,—	629,35	702,70	843,35	986,05	1.128,70	1.271,40
SUBALTERNOS								
Almacenero	334,80	558,—	633,70	709,35	860,70	1.012,10	1.163,45	1.165,60
Guarda Jurado	334,80	558,—	624,75	691,45	824,90	958,35	1.091,80	1.225,30
Ordenanza	334,80	558,—	618,75	679,50	801,05	922,55	1.044,10	1.165,60
Portero	334,80	558,—	622,—	686,05	814,05	942,10	1.070,10	1.198,15
PROPAGANDA								
Jefe Propaganda ...	450,—	750,—	800,50	1.051,60	1.353,20	1.705,30	2.006,90	2.308,50
Agente Propaganda	394,20	657,—	771,75	886,50	1.115,95	1.346,45	1.574,90	1.804,40

(PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA)

	6 años	10 años	14 años	17 años	22 años	27 años	32 años	37 años
HOMBRES								
Peón	11,16	18,60	20,55	22,50	26,40	30,30	34,20	38,10
Peón Ayudante	11,70	19,50	21,55	23,60	27,70	31,80	35,90	40,—
Ayudante esp.	11,70	19,50	21,70	23,95	28,40	32,85	37,30	41,75
Ofic. esp. 3. ^a	11,70	19,50	21,80	24,15	28,80	33,45	38,10	42,75
Ofic. esp. 2. ^a	12,—	20,—	22,40	24,80	29,60	34,40	39,20	44,—
Ofic. esp. 1. ^a	12,—	20,—	22,60	25,20	30,40	35,60	40,80	46,—
MUJERES								
Ayudanta	11,16	18,60	19,70	20,75	22,90	25,05	27,20	29,35
Ofic. esp. 2. ^a	11,70	19,50	20,80	21,10	24,70	27,30	29,90	32,50
Ofic. esp. 1. ^a	11,70	19,50	21,05	22,60	25,70	28,80	31,90	35,—

Delegación de Industria

37

Resolución de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Logroño, por la que se autoriza la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente número AT-19.138 incoado en esta Delegación Provincial, a instancia de Calzados JAEN, S.A., con domicilio en Arnedo, calle General Franco, 67, solicitando autorización administrativa de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Línea aérea trifásica en Arnedo circuito simple, a 13'2 KV. con conductores de cable aluminio acero de 50 mm². sobre apoyos de hormigón. Tendrá una longitud total de 123 metros con origen en el apoyo número 5 de la línea «Circunvalación Norte de Arnedo» y final en la estación transformadora que también se autoriza y a continuación se describe.

Estación transformadora en Arnedo, tipo interior, con transformador trifásico de 100 KVA. de potencia y relación de transformación 13.200/3x230 133 Vts. dotada de equipo de medida en alta tensión.

Esta Delegación Provincial en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 2617/1966, de 20 de octubre; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939; Reglamento de Líneas Eléctricas de Alta Tensión, de 23 de noviembre de 1968 y Reglamento de Estaciones Transformadoras de 23 de febrero de 1949, ha resuelto:

Autorizar la instalación solicitada y consiguiente ejecución de las obras de acuerdo con el proyecto presentado, debiendo atenderse a las condiciones impuestas por los Organismos que las han establecido al efecto.

El plazo de puesta en marcha será de tres meses contados a partir de la fecha de la presente resolución

La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que se observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

El titular dará cuenta de la terminación de las obras a efectos de

su reconocimiento definitivo y extensión del acta de puesta en marcha.

Logroño, 7 de enero de 1974.

El Delegado Provincial.

38

2643

Resolución de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Logroño, por la que se autoriza la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente núm. AT-19.109 incoado en esta Delegación Provincial, a instancia de don Eleuterio Orte Tutor con domicilio en Alfaro, calle Trasmuro, 22, 1º-B, solicitando autorización administrativa de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Línea aérea trifásica en Alfaro circuito simple, a 13'2 KV. con conductores de cable aluminio acero de 54'6 mm² sobre un apoyo de hormigón. Tendrá una longitud total de 12 metros con origen en el apoyo número 13 de la línea «Regadíos» y final en la estación transformadora que también se autoriza y a continuación se describe.

Estación transformadora en Alfaro, tipo intemperie sobre dos postes de hormigón con transformador trifásico de 25 KVA. de potencia y relación de transformación 13.200/3x-230-133 Vts.

Esta Delegación Provincial en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 2617/1966, de 20 de octubre Decreto 1775/1967, de 22 de julio Ley de 24 de noviembre de 1939 Reglamento de Líneas Eléctricas de Alta Tensión, de 28 de noviembre de 1968 y Reglamento de Estaciones Transformadoras, de 23 de febrero de 1949, ha resuelto:

Autorizar la instalación solicitada y consiguiente ejecución de las obras de acuerdo con el proyecto presentado, debiendo atenderse a las condiciones impuestas por los Organismos que las han establecido al efecto.

El plazo de puesta en marcha será de 3 meses contado a partir de la fecha de la presente resolución.

La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que se observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

El titular dará cuenta de la terminación de las obras a efectos de su reconocimiento definitivo y extensión del Acta de puesta en marcha.

Logroño, 16 noviembre 1973.

El Delegado Provincial,

2552

ANUNCIO

2895

Por Electra de Logroño, S.A., con domicilio en Logroño, calle Duquesa de la Victoria, 3, ha sido solicitada autorización para instalar ampliación de potencia en su estación transformadora de distribución 66/13'8 KV en Nájera, a cuyo fin solicita la declaración de U. P. a efectos de la imposición de servidumbre de paso de energía eléctrica de acuerdo con la Ley 10/1966 de 18 de marzo, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y su Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966 de 20 de octubre.

Se hace pública esta petición para que, quienes lo estimen conveniente, puedan formular por triplicado las alegaciones oportunas en el plazo de 30 días hábiles, durante los cuales, y en las oficinas de esta Delegación de Industria, Calle Vara de Rey, 57, podrán asimismo tomar vista del proyecto presentado que obra en el expediente número AT-18.832/2.

Logroño, 13 diciembre 1973.

El Delegado Provincial,

3214

Los anuncios para su publicación en el Boletín Oficial de la provincia deben venir acompañados por una sola copia