

11. Caducara esta concesion por incumplimiento de cualquiera de estas condiciones y en los casos previstos en las disposiciones vigentes, declarándose la caducidad según los trámites señalados en la Ley y Reglamento de Obras Públicas.

Lo que de Orden ministerial comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 7 de octubre de 1965.—El Director general, V. Oñate

Sr. Comisario Jefe de Aguas de Canarias.

RESOLUCION de la Dirección General de Obras Hidráulicas por la que se rehabilita a favor de «Noria-Bombas de Lodosa, S. A.», una concesion otorgada a la misma en 6 de octubre de 1958 para aprovechar un caudal del río Ebro en término municipal de Alcanadre (Logroño) destinado a usos industriales.

Esta Dirección General ha resuelto:

Rehabilitar a favor de «Noria-Bombas de Lodosa, S. A.», la concesión otorgada a la misma por Orden de 6 de octubre de 1958, para aprovechar un caudal de 22 metros cúbicos por segundo del río Ebro, en término municipal de Alcanadre (Logroño) destinado a usos industriales, con sujeción a las siguientes condiciones:

1.ª La fianza extraordinaria de 100.000 pesetas, importe del 5 por 100 del presupuesto actualizado de las obras que no fueron realizadas con arreglo al proyecto aprobado y que se estima en 2.000.000 de pesetas, podrá ser devuelta en la forma y condiciones establecidas en el artículo quinto del Decreto de 26 de octubre de 1945.

2.ª El plazo de terminación de las obras será el señalado en la anterior concesión, y se contará a partir de la fecha en que se publique esta rehabilitación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.ª Quedan subsistentes todas las condiciones de la concesión de 6 de octubre de 1958, en cuanto no resulten modificadas por la de esta Resolución, sustituyéndose en la condición séptima la Confederación Hidrográfica del Ebro por la Comisaría de Aguas de esta Cuenca.

4.ª Si la Sociedad interesada no aceptase las condiciones de esta rehabilitación o, una vez otorgada ésta incumpliera una cualquiera de las mismas, se decretará la caducidad de la concesión con arreglo a los trámites señalados en la Ley General de Obras Públicas y en su Reglamento de aplicación.

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

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 22 de octubre de 1965.—El Director general, V. Oñate.

Sr. Comisario Jefe de Aguas del Ebro.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo acordado en 7 de junio último, para regular las relaciones laborales en la Empresa «La Veneciana, S. A.».

Visto el Convenio Colectivo Interprovincial acordado por la Comisión nombrada al efecto para regular las relaciones laborales entre la Empresa «La Veneciana, S. A.», y su personal obrero y subalterno en 7 de junio último, y

Resultando que en 10 de julio de 1965 la Secretaria General de la Organización Sindical remite a este Centro directivo el texto aprobado por la Comisión deliberante, informando su alcance y trascendencia en el orden económico-social, al mismo tiempo que hace constar la no repercusión en los precios de los productos de las mejoras al personal; texto y comunicación que tuvieron su entrada en esta Dirección General el día 13 del mismo mes y año;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo pactado y que sus estipulaciones establecen mejoras de indudable trascendencia, tanto en la parte relativa al contrato de trabajo como en otros aspectos, circunstancias que justifican la aprobación del referido texto, con arreglo al artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958, máxime cuando el mismo se estima ventajoso para ambos sectores laborales y no contraviene preceptos de superior rango administrativo, ni lesiona intereses de carácter general;

Considerando que la unanimidad de lo estipulado y el hecho de que sus mejoras económicas se compensen bilateralmente sin alterar los precios, como determina la Orden de 24 de enero de 1959, justifican su aprobación y, por tanto,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobado el Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «La Veneciana, S. A.», acordado en 7 de junio de 1965 a fin de regular las relaciones laborales con su personal obrero y subalterno.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» con arreglo a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Tercero.—Significar que contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según el artículo 23 del citado Reglamento y Orden de 24 de enero de 1959, modificada por la de 19 de noviembre de 1962.

Lo digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 16 de octubre de 1965.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «LA VENECIANA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

SECCIÓN PRIMERA.—ÁMBITO

Cláusula 1. Personal.—Las normas contenidas en el presente Convenio regirán las relaciones de trabajo entre la Sociedad Anónima «La Veneciana» y el personal que preste sus servicios en los distintos centros de trabajo que la Empresa tiene establecidos en toda España, siempre que pertenezca a las categorías profesionales encuadradas en los grupos que la Reglamentación Nacional de Trabajo clasifica como: Personal obrero y Personal subalterno.

Cláusula 2. Territorial.—Se aplicará en todos los centros de trabajo de la Empresa, en las provincias en que se hallen establecidos, y que son las siguientes: Albacete, Alicante, Almería, Badajoz, Cáceres, Ciudad Real, Huelva, Huesca, Las Palmas, Logroño, Madrid, Málaga, Murcia, Pamplona, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Valencia y Zaragoza.

En el caso de que se establezcan nuevos centros de trabajo les serán de aplicación automática las normas del Convenio.

SECCIÓN SEGUNDA.—VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA Y RESCISIÓN

Cláusula 3. Vigencia.—El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, terminando sus efectos el día 31 de diciembre de 1967.

Cláusula 4. A todos los efectos se comenzará a contar el plazo de duración del Convenio el día 1 de enero de 1965.

Cláusula 5. Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entenderá prorrogado de año en año, si con una antelación mínima de tres meses a la fecha señalada para su expiración no es denunciado por cualquiera de las partes, mediante carta certificada dirigida a la Autoridad Laboral a quien corresponda la aprobación de las presentes normas, remitiendo copia de la misma a la Organización Sindical y a la otra parte.

Cláusula 6. Revisión del Convenio.—Dado el plazo que se fija para la duración se establece que será causa suficiente de revisión cualquiera que sea el tiempo transcurrido de vigencia del Convenio, la de que por el Gobierno se dicten disposiciones que aumente la cuantía del salario mínimo fijado en el Decreto número 55 de 17 de enero de 1963 si tal aumento superase el mínimo que en el Convenio se fija para la categoría de Peón ordinario, haciendo el cómputo sobre el total de las percepciones globales anuales por todos los conceptos. Si por el Gobierno se estableciesen salarios distintos para cada categoría profesional, se entenderá de aplicación la presente cláusula en el caso de que en cualquiera de las categorías se supere por los salarios fijados oficialmente los señalados en el presente Convenio, realizándose el cómputo también de manera global anual.

En el caso de que los salarios fijados por el Gobierno sean inferiores a los mínimos señalados para cada categoría profesional en el Convenio, continuará vigente éste, estándose, en cuanto a absorción y compensación, a lo que dispongan las normas legales oportunas.

Podrán ser revisadas las cláusulas económicas del Convenio a partir de 1 de julio de 1966 (primero de julio de mil novecientos sesenta y seis) si por parte de la representación social se entiende que se hayan producido circunstancias de aumento en la carestía de vida que, a su juicio, justifiquen un cambio de la cuantía de las retribuciones. En tal supuesto, deberán instar la revisión de dichas cláusulas mediante solicitud cursada, a través del Jurado de Empresa. Si la Dirección de la Sociedad no opone ninguna dificultad a comenzar la discusión de nuevas condiciones, se llevará a efecto sin más trámite. Si la Dirección entendiera que no está justificada la solicitud de la representación social, podrá ésta dirigirse a la Organización Sindical instando la revisión de las cláusulas de orden económico mediante la alegación de las razones que, a su juicio, justifiquen tal revisión.

CAPITULO II

SECCIÓN PRIMERA.—COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN
A LA TOTALIDAD

Cláusula 7. Compensación.—Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las que actualmente viene rigiendo. Al establecer la presente cláusula se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el artículo quinto de la Ley de Convenios Colectivos y lo que establece el tercero del Reglamento para su ejecución, entendiéndose que examinadas en su conjunto las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que hasta ahora tenían concedidas los trabajadores incluidos en el mismo.

Cláusula 8. En el supuesto de que en el futuro se acuerden por disposición legal condiciones superiores a las contenidas en el Convenio, se estará en cuanto a la absorción de las cantidades fijadas en las cláusulas de retribución, a lo que determinen las disposiciones legales vigentes, o a las que en lo sucesivo se dicten.

Cláusula 9. Garantía «ad personam».—En el caso de que existiese algún trabajador o grupo de trabajadores que por circunstancias específicas tuviesen reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores del mismo nivel se establezcan en el Convenio, serán respetadas dichas condiciones en el sentido de que, manteniendo la misma actividad, no recibirán menos cantidad global anual que la que actualmente venían percibiendo por todos los conceptos.

Cláusula 10. Vinculación a la totalidad.—Ambas partes establecen expresamente que las normas del presente Convenio únicamente son aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas. Si alguna o algunas de las normas pactadas fuesen alteradas por disposición legal o al ser aprobado el Convenio por la Autoridad laboral, se considerará causa de revisión, a menos que las partes renuncien a esta revisión, ratificando expresamente las cláusulas afectadas.

SECCIÓN SEGUNDA.—COMISIÓN DE VIGILANCIA

Cláusula 11. Con la misión específica que a estas comisiones les atribuye el Decreto de 20 de septiembre de 1962 se acuerda la creación de una Comisión de vigilancia del Convenio, compuesta por tres representantes de la Sección Económica y otros tres de la Sección Social, que hayan formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio, cuyo Presidente será nombrado por la Delegación Nacional de Sindicatos.

Cláusula 12. Serán funciones específicas de la Comisión mixta de vigilancia las siguientes:

- Ejercitar la función reconocida a esta clase de Organismo en el número 1 del artículo segundo del Decreto de 20 de septiembre de 1962 sobre conflictos colectivos de trabajo.
- Vigilancia del cumplimiento de las obligaciones tanto de las aceptadas por la Empresa como de las asumidas por los trabajadores.
- Conocer de las cuestiones que sobre los apartados anteriores le sean sometidas, bien por la representación económica, bien por la representación social.
- Elevar consulta, si lo entienden oportuno, por unanimidad, los miembros de la Comisión ante la Autoridad laboral competente, sobre los puntos que, incluidos en el Convenio, consideren que precisan alguna aclaración.

Las funciones que le son atribuidas a la Comisión mixta de Vigilancia no impiden, como es natural, que cualquiera de las partes pueda ejercitar las acciones o derechos que ante la jurisdicción administrativa o contencioso-laboral le asistan, de acuerdo con las normas de carácter general.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

SECCIÓN PRIMERA.—ORGANIZACIÓN

Cláusula 13. Organización.—De conformidad con lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo, es facultad exclusiva e inalienable de la Empresa la organización del trabajo, siendo nulas las cláusulas que impliquen, o disminución de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador, o de las facultades de dirección y disciplina propias de la Empresa.

Así lo reconoce expresamente la Comisión Deliberadora del Convenio, cumpliendo con ello lo dispuesto en el artículo segundo de la Ley de 24 abril de 1958 y el artículo séptimo de la Reglamentación Nacional del Trabajo para las industrias del vidrio. En su consecuencia, dentro de las facultades de la Dirección de la Empresa, se hallan las de organizar y dirigir el trabajo y las modalidades que hayan de adoptarse, respetando los derechos que a los trabajadores conceden las Leyes.

SECCIÓN SEGUNDA.—DEFINICIONES

Cláusula 14. Organización científica del trabajo.—Es el conjunto de actividades coordinadas que tiene por fin establecer y mantener una óptima disposición del trabajo en la Empresa y que se basan en principios y métodos establecidos por investigación científica.

Cláusula 15. Racionalización del trabajo.—Es la acción de sustituir las prácticas rutinarias o inadecuadas por medios y métodos basados en un razonamiento sistemático.

Cláusula 16. Puesto de trabajo.—Es el conjunto de funciones y actividades que deben desempeñarse en un trabajo determinado dentro del proceso de producción de la Empresa, consideradas tales funciones y actividades objetivamente, es decir, abstracción hecha de la persona que en un momento dado las realiza.

Cláusula 17. Analisis de puestos de trabajo.—Con la finalidad de determinar la importancia absoluta y relativa de todos y cada uno de los puestos de trabajo afectados por el Convenio, y al objeto de señalar los distintos grados de cada categoría profesional, se ha realizado un examen y análisis de dichos puestos de trabajo, clasificándose los mismos, con abstracción hecha de las personas que los desempeñan, en los grados que en la sección siguiente se señalan para cada categoría profesional. Al efecto de que cada trabajador conozca el grado o escalón en que dentro de su categoría se halla encuadrado su puesto de trabajo, según el resultado de los análisis que científicamente se han realizado la Dirección comunicará a todos y cada uno de los trabajadores el escalón o grado dentro de cada categoría profesional.

Cláusula 18. Cantidad de trabajo básica.—Es la normal efectuada por cada operario en su puesto de trabajo, mediante un esfuerzo normal, bajo una dirección competente y sin el estímulo de una remuneración con incentivo.

Cláusula 19. Calidad de trabajo.—Es el resultado de aplicar en cada puesto de trabajo las técnicas y conocimientos necesarios para que las funciones propias del mismo sean desempeñadas con el mayor grado de perfección posible.

Cláusula 20. Trabajo correcto individual.—El resultado de conjugar los factores de cantidad y calidad de trabajo que han sido antes definidos, es lo que se llama trabajo correcto individual.

Trabajo correcto es, pues, el mínimo que ha de realizar el trabajador para tener derecho a la remuneración establecida en el Convenio, de tal forma que si los factores de calidad o cantidad de trabajo básico sufriesen alteración por causas imputables al trabajador, sería proporcionalmente disminuida la retribución. En los centros donde se trabaje a incentivo, se determinará de acuerdo con las normas del Convenio la que se considera actividad media y la forma de fijarla.

Las normas precedentes se entenderán válidas en tanto no se modifique la organización del trabajo o el equipo técnico puesto a disposición de los trabajadores. En la hipótesis de alguna modificación, la Dirección de la Empresa notificará al Jurado las variaciones, si procede, de los conceptos antes expresados. Si el Jurado no estuviera conforme con tales variaciones, podrá acudir a la Comisión de Vigilancia del Convenio, sin perjuicio, naturalmente, de los derechos que la Ley le conceda para utilizar la vía y ante la jurisdicción oportuna, siempre que agote antes el trámite de acudir a la Comisión de Vigilancia.

SECCIÓN TERCERA.—PLANTILLAS, ASCENSOS, CLASIFICACIÓN
PROFESIONAL

Cláusula 21. Plantillas.—La plantilla de cada Centro de Trabajo se acomodará en cada momento a las exigencias de la nueva organización del trabajo.

Cláusula 22. Clasificación profesional.—La Comisión Deliberadora acuerda respetar las tradicionales categorías establecidas en la Reglamentación Nacional del Trabajo de las Empresas del Vidrio, introduciendo dentro de cada una los grados que a continuación se señalan, como resultado de los análisis de puestos que han sido llevados a efecto:

Peón ordinario	2 grados
Peón especializado	3 grados
Oficial de tercera	3 grados
Oficial de segunda	3 grados
Oficial de primera	4 grados

La coexistencia del sistema de clasificación profesional con el que resulta de los análisis de puestos tiene por objeto garantizar a cada trabajador que cualquiera que sea el puesto de trabajo que accidentalmente o con carácter permanente desempeñe su retribución no será inferior al mínimo señalado para su categoría profesional.

Cláusula 23. La garantía a que se refiere la cláusula precedente no afectará a los casos de capacidad disminuida e ineptitud, que se regirán por las normas legales de general aplicación.

Cláusula 24. Al efectuarse los acoplamientos necesarios entre la clasificación profesional y la señalada por el resultado del análisis de cada puesto de trabajo, se procurará que cada trabajador desempeñe un puesto adecuado a su categoría; sin embargo, si el análisis hubiera demostrado que el puesto desempeñado es inferior al nivel profesional de la categoría, el trabajador interesado seguirá conservando ésta y percibiendo la retribución a ella señalada a título personal, de tal forma que si fuera trasladado, el trabajador designado para sustituirlo ocupará el puesto de trabajo con la categoría que a tal puesto corresponda.

En el caso de que un trabajador desempeñe, con carácter permanente, puesto que tenga asignada superior categoría profesional, percibirá los haberes de dicha superior categoría desde el momento en que lo ocupe y consolidará ésta una vez transcurrido el período de adaptación, que se fija en cuatro meses.

Si los trabajos de categoría superior tuviesen carácter circunstancial o transitorio, se estará a lo dispuesto en el artículo 33 de la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias del Vidrio.

Cláusula 25. Ascensos.—De acuerdo con lo establecido en la Reglamentación Nacional de Trabajo, los ascensos se verificarán por los turnos y en las condiciones que señala el capítulo noveno de dicha Reglamentación, sin otra variante que las plazas se cubrirán siempre por turno de aptitud, y que en el caso de que la plaza a cubrir corresponda hacerlo por antigüedad, sólo podrá presentarse a las pruebas de aptitud el trabajador más antiguo a quien correspondiera el ascenso, ascenso que se le otorgará automáticamente si demuestra su idoneidad para ocupar la vacante. Si el Tribunal, constituido de acuerdo con lo que dispone el artículo 71 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, entendiera que no es apto, se presentará a la prueba el que le suceda en el turno de antigüedad, y así cuantas veces fuera necesario.

Cada vez que sea necesario proveer una vacante, se notificará al Jurado de Empresa, publicándose la convocatoria y las normas a las que ha de ajustarse la actuación del Tribunal de calificación, previsto en la Reglamentación Nacional de Trabajo.

SECCIÓN CUARTA.—LUGARES DE TRABAJO

Cláusula 26. Cuando el trabajador comience su jornada en lugar distinto del centro de trabajo, se entenderá que el comienzo y fin de la jornada normal tendrá lugar, precisamente, en el emplazamiento exacto de la prestación de los servicios, si no concluyó las tareas encomendadas. En otro caso, pasará a ejecutar seguidamente las que le hubiesen indicado sus superiores jerárquicos y en el sitio y por el orden que igualmente le hubiesen señalado.

CAPITULO IV

Retribuciones personal obrero

SECCIÓN PRIMERA.—SALARIO BASE, COMPLEMENTO DE ESCALÓN

Cláusula 27. Salario base.—Modificando el salario mínimo legal establecido en el Decreto de 17 de enero de 1963, se fijan los siguientes salarios base (S. B.), según las distintas categorías profesionales.

	Pesetas día
Oficial primera	95
Oficial segunda	90
Oficial tercera	85
Peón especializado	77
Peón ordinario	70
Aprendiz cuarto año	58
Aprendiz tercer año	47
Aprendiz segundo año	38
Aprendiz primer año y Pinches	30

El salario base se percibirá por día natural, y servirá para calcular sobre él el importe de la antigüedad.

Cláusula 28. Complemento de Escalón.—El complemento de escalón tiene por objeto diferenciar, dentro de cada categoría profesional, los puestos de trabajo de distinto valor, y garantizar al mismo tiempo al trabajador que sea cual sea el puesto que ocupe no percibirá un salario inferior al mismo que a su categoría correspondiente.

El complemento de escalón se percibirá por día efectivamente trabajado y será de la cuantía siguiente:

	Pesetas
Oficial de primera, grado 4	36
Oficial de primera, grado 3	32
Oficial de primera, grado 2	28
Oficial de primera, grado 1	26
Oficial de segunda, grado 3	28
Oficial de segunda, grado 2	24
Oficial de segunda, grado 1	22
Oficial de tercera, grado 3	24
Oficial de tercera, grado 2	20
Oficial de tercera, grado 1	18
Peón especializado, grado 3	24
Peón especializado, grado 2	20
Peón especializado, grado 1	16

Pesetas

Peón ordinario, grado 2	20
Peón ordinario, grado 1	16
Aprendiz cuarto año	14
Aprendiz tercer año	12
Aprendiz segundo año	10
Aprendiz primer año y Pinches	8

SECCIÓN SEGUNDA.—PRIMA DE ACTIVIDAD COLECTIVA

Cláusula 29. La prima de actividad colectiva la percibirán todos los trabajadores, y su importe será variable en los distintos centros de trabajo de la Empresa. Se calculará en todos los centros de trabajo en función de la productividad total del trabajo en cada uno de ellos.

Para la determinación de la cantidad a percibir por cada trabajador, se le asignará un coeficiente según su categoría profesional, de acuerdo con los que se indican en la siguiente escala:

Aprendices y Pinches	0,50
Peón ordinario	1,00
Peón especializado	1,15
Oficial de tercera	1,35
Oficial de segunda	1,50
Oficial de primera	1,75

Cláusula 30. Forma del cálculo de la P. A. C.—La Prima de Actividad Colectiva será calculada mensualmente, fijándose su valor para el coeficiente 1,—de acuerdo con las bases que para cada centro de trabajo se establezcan. La Empresa garantiza que el mínimo no podrá ser inferior a 250 pesetas.

Cláusula 31. Supresión de la P. A. C.—La Prima de Actividad Colectiva podrá ser suprimida total o parcialmente, como sanción, en casos de comisión de faltas graves o muy graves en el trabajo de las previstas y calificadas con tal carácter en la Reglamentación Nacional de Trabajo y, específicamente, en el supuesto de faltas injustificadas de asistencia. También podrá ser suprimida la Prima de Actividad Colectiva por falta de actividad, cuando por causas imputables al trabajador no se alcance el «trabajo correcto» definido en la cláusula 20. Será automáticamente suprimida la Prima de Actividad Colectiva si el trabajador ha sido sancionado por falta de trabajo correcto con pérdida del Complemento de escalón.

La aplicación de las sanciones tendrá que ser notificada por escrito al trabajador, expresando los motivos y señalando el período durante el cual será suprimida la Prima. Si la supresión de la prima es por falta de actividad, ésta no será restablecida hasta que no vuelva a trabajar a «trabajo correcto».

Cláusula 32. Las faltas justificadas de asistencia al trabajo sólo tendrán consecuencias en orden a la pérdida de la Prima de Actividad Colectiva, si exceden de dos días al mes. En este caso, se abonará la Prima proporcionalmente a los días efectivamente trabajados.

Tendrán el carácter de faltas justificadas de asistencia las debidas a las causas siguientes:

- 1.ª Accidente de trabajo, siempre que la baja haya sido firmada y cursada por el Médico de empresa.
- 2.ª Enfermedad, también en el caso de que la baja sea confirmada por el Médico de empresa.
- 3.ª Permiso concedido por la Empresa en cualquiera de los casos y con los requisitos establecidos en la Reglamentación Nacional del Trabajo y en el Reglamento de Régimen Interior, que se adaptará al Convenio.
- 4.ª Las ausencias legales por razón de cargos electivos sindicales o políticos se registrarán por las normas de general aplicación para estos casos.

Los permisos extraordinarios concedidos por la Dirección podrán llevar aparejada la pérdida de la parte proporcional de la Prima de Actividad Colectiva, si así se hace constar al trabajador en el momento de la concesión de tal permiso.

SECCIÓN TERCERA.—RETRIBUCIONES DE DOMINGOS Y FESTIVOS

Cláusula 33. Domingos y festivos no recuperables.—Los domingos y las fiestas no recuperables se satisfarán a base de un recargo sobre el salario de cada día efectivamente trabajado.

Por tanto, los domingos y festivos no recuperables, se pagarán junto con el salario de cada día trabajado, en lugar de pagarlo como tal domingo o fiesta no recuperable.

Cláusula 34. Compensación.—Con objeto de compensar el salario de los domingos y festivos no recuperables se establece un recargo de un 20 por 100 sobre el salario base y antigüedad de los días u horas efectivamente trabajados y días laborables de vacaciones que corresponda a cada productor.

Por lo tanto, y teniendo en cuenta las retribuciones establecidas en las cláusulas 27 y 28 de este Convenio, el salario diario por cada jornada de ocho horas efectivamente trabajadas, será y estará fundado como se expone en los anexos números uno y dos.

Además del salario reflejado en la columna siete, el personal percibirá por cada día que efectivamente trabaje, la correspondiente Prima de Actividad Colectiva (P. A. C.) y la antigüedad calculada sobre el salario base.

Asimismo el personal que trabaje a incentivo, por cada día que efectivamente trabaje, percibirá, además, la correspondiente Prima de Incentivo (P. I.).

Por lo tanto, la puesta en práctica de esta cláusula representa que solamente se pagarán los días que efectivamente se trabajen (no pagándose los domingos y fiestas no recuperables, ya que en el salario diario fijado en esta cláusula ya está tenido en cuenta el salario de las fiestas). Las vacaciones se pagarán igual que días efectivamente trabajados, teniendo en cuenta que sólo se pagan los días laborables de vacaciones a que tenga derecho cada productor (no se pagarán las fiestas que haya dentro del período de vacaciones).

Cláusula 35. Fiestas recuperables.—Las fiestas recuperables se compensarán prolongando una hora la jornada de trabajo de los ocho días laborables siguientes, haciéndose efectivo el importe del salario de dichas fiestas a medida que se vayan devengando.

SECCIÓN CUARTA.—RETRIBUCIONES DE CARÁCTER ESPECIAL

Cláusula 36. Las retribuciones de carácter especial que percibirán los trabajadores incluidos en el presente Convenio serán las siguientes:

- Complemento de antigüedad.
- Prima de vacaciones.
- Plus de trabajo nocturno.
- Horas extraordinarias.
- Gratificaciones reglamentarias 18 julio y Navidad.
- Plus Familiar y Subsidio Familiar.
- Desplazamiento.

a) **Complemento de antigüedad.**—Se calculará para el personal de plantilla a razón del 2 por 100 por cada año de servicio, hasta alcanzar el límite máximo del 50 por 100, que señala la Reglamentación Nacional del Trabajo, sobre los nuevos salarios base de cada categoría consignados en el Convenio. La fórmula de cálculo se ajustará a la siguiente escala:

De cero a seis meses	0
De seis meses a un año	2 %
De un año a dos años	4 %
De dos años a tres años	6 %
De tres años a cuatro años	8 %

Y así sucesivamente, es decir, a razón del 2 por 100 por cada año sobre los nuevos salarios base de cada categoría.

Para el cálculo del nuevo sistema de antigüedad se establece que a todos los trabajadores ingresados en la Empresa entre el 1 de octubre y el 31 de marzo, se les abonará el complemento del 2 por 100 en 1 de enero de cada año. A los que ingresen entre el 1 de abril y el 30 de septiembre se les hará el abono de dicho complemento el 1 de julio de cada año.

b) **Prima de vacaciones.**—Dentro de la primera quincena de junio de cada año se abonará una prima de vacaciones en cuantía de 1.800 pesetas para el trabajador soltero mayor de dieciocho años, aumentándose para los casados en 600 pesetas por la mujer y 500 pesetas por cada hijo menor, soltero y que no cobre sueldo o retribución alguna, excepto si trabaja en virtud de un contrato de aprendizaje. Este incremento de 500 pesetas lo percibirá igualmente por sus hijos mayores incapacitados para el trabajo. En todo caso, el trabajador ha de tener cumplido, como mínimo, un año de antigüedad en la Empresa el 1 de junio, en que haya de hacerse efectiva la prima; en caso contrario, percibirá la parte proporcional de la misma.

El hijo menor por el que se percibe el incremento de 500 pesetas ha de tener menos de dieciocho años.

Los trabajadores menores de dieciocho años percibirán 1.200 pesetas en concepto de prima de vacaciones, si reúnen las mismas condiciones de antigüedad exigidas para los mayores de esta edad, salvo si prestan sus servicios mediante contrato de aprendizaje y su padre es también trabajador de plantilla en la Empresa; en este supuesto, el padre aumentará su prima de vacaciones con 500 pesetas por el hijo y éste carecerá de derecho a percibir la prima de vacaciones expresada. Se equipararán a los trabajadores casados los que sean cabezas de familia y en concepto de tal perciban puntos familiares, considerándose en tal caso el primer familiar que dé derecho a puntos como cualquiera de los hijos del trabajador casado, es decir, que se percibirá por cada familiar con derecho a puntos 500 pesetas.

Los aprendices que perciban puntos por tener familiares a su cargo, tendrán derecho a la prima de vacaciones en las condiciones indicadas.

En caso de despido o cese voluntario no habrá abono por este concepto; sin embargo, el trabajador no perderá el derecho a esta percepción en los supuestos de enfermedad y accidente, acreditados con baja médica.

c) **Plus de trabajo nocturno.**—Consistirá en un suplemento de 22 pesetas para los trabajadores a turno que presten sus servicios entre las 22 y seis horas, sin distinción de categorías.

Esta norma no es aplicable a los Guardas, Vigilantes y Porteros.

El plus de trabajo nocturno es incompatible con las horas extraordinarias.

d) **Horas extraordinarias.**—El valor de las horas extraordinarias será distinto en los días laborables y en los días festivos. La cuantía de las horas extraordinarias será la que se establece a continuación:

Categorías	Pesetas hora	
	Días laborables 2 primeras horas	Días festivos
Oficial de primera	24,—	26,—
Oficial de segunda	22,—	24,—
Oficial de tercera	20,—	22,—
Peón especializado	18,—	20,—
Peón ordinario	16,—	18,—

e) **Gratificaciones reglamentarias.**—Las gratificaciones del epígrafe consistirán en quince días de salario base más la antigüedad correspondiente el 18 de julio y treinta días computados sobre los mismos conceptos con motivo de la fiesta de Navidad.

Estas gratificaciones se pagarán el día de trabajo anterior al 18 de julio y el 22 de diciembre, o el anterior, si éste fuese festivo.

El año se entiende dividido en dos semestres naturales; el primero corresponde la gratificación del 18 de julio, y al segundo, la de Navidad.

f) **Plus Familiar y Subsidio Familiar.**—Seguirán percibiéndose en la cuantía y la forma que señalan las disposiciones legales reguladoras, computándose a efectos del Plus Familiar las cantidades que señala el Decreto de 17 de enero de 1963.

g) **Desplazamientos.**—En el caso de que por necesidades del servicio algún trabajador tenga que desplazarse fuera de la población en que se halle enclavado su centro de trabajo, percibirá como compensación del desplazamiento, además de los gastos de transporte, las dietas correspondientes en la cuantía que las viene prestando la Empresa, según se detalla en el anexo número tres.

Caso de que un trabajador haya salido de su residencia antes de las trece horas y regrese después de las veintitrés horas, cobrará una dieta entera en la cuantía indicada anteriormente. Si existiese posibilidad de regreso a la población donde radica el centro de trabajo, el trabajador devengará media dieta.

Con estas cantidades se considera totalmente indemnizado el traslado accidental para efectuar trabajos que impliquen un desplazamiento de la población donde radique su Centro de Trabajo, sin que el trabajador tenga derecho a ninguna otra percepción por ningún concepto en cuanto hace referencia a este desplazamiento.

SECCIÓN QUINTA.—ESTRUCTURA GENERAL DE LA REMUNERACIÓN

Cláusula 37. Para mayor claridad de la estructura general del capítulo de retribuciones, se establecen a continuación los distintos conceptos que la integran:

1.^a **Salario base.**—Se percibirá todos los días del año, salvo los casos de ausencias injustificadas o previstas por la Ley. Sin embargo, el salario correspondiente a los domingos y fiestas no recuperables (sesenta días) se satisfará a base de un recargo del 20 por 100 sobre el salario base y antigüedad de los días efectivamente trabajados y días laborables de vacaciones anuales retribuidas que correspondan a cada trabajador (trescientos cinco días).

2.^a **Complemento de Escalón.**—Se percibirá todos los días efectivamente trabajados, considerándose como tales los de las vacaciones anuales retribuidas.

3.^a **Prima de actividad colectiva.**—Se percibirá mensualmente en proporción a los días trabajados.

4.^a **Complemento por vacaciones.**—Los días de vacaciones serán pagados como la jornada normal de actividad efectivamente trabajada. Para la determinación del importe a satisfacer en vacaciones por el concepto de Prima de Incentivo (P. I.), obtenida dentro de la jornada normal, es decir, prima en función de la actividad en el caso de actividad individualmente medida, se tomará el promedio de lo obtenido por este concepto por el trabajador, interesado durante los doce meses naturales anteriores a la fecha de las vacaciones.

5.^a **Prima de vacaciones.**—Se abonará durante la primera quincena de junio en la cuantía y en las condiciones señaladas.

6.^a **Gratificaciones reglamentarias.**—Se percibirán en la cuantía que se ha fijado, una en 18 de julio y otra en Navidad.

7.^a **Plus de trabajo nocturno.**—Para los trabajadores que presten servicios entre las veintidós y las seis horas en la cuantía y condiciones señaladas.

SECCIÓN SEXTA.—RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL QUE TRABAJE A INCENTIVO

Cláusula 38. El personal obrero incluido en el Convenio que preste servicio en Centros de trabajo en que por haberse medido la actividad individual se haya establecido o se establezca en el futuro un sistema de retribución de trabajo con incentivo, percibirá, además de las retribuciones establecidas con carácter general, una Prima de Incentivo, consistente en un porcentaje calculado sobre su salario base y su complemento de Escalón, que será variable de acuerdo con su actividad. De conformidad con lo establecido en la cláusula 20, la Dirección comunicará al Jurado de Empresa, o a los Enlaces Sindicales, en su caso, los valores de actividad media de cada Centro de trabajo, que haya venido trabajando a prima, fijando en cada caso el importe de la prima variable a percibir por los trabajadores interesados, de acuerdo con sus actividades respectivas.

Si el Jurado de Empresa o los interesados no estuviesen de acuerdo con la decisión de la Dirección, podrán recurrir de la misma ante la Comisión mixta de Vigilancia del Convenio.

Si variase el sistema de organización del trabajo, la estructura del departamento, o el equipo técnico, se revisarían automáticamente, bien por la Dirección, o bien a petición de los trabajadores, los valores señalados como actividad media a que se refiere la presente cláusula.

A los efectos oportunos se hace constar que con la fijación de las retribuciones que han sido señaladas para cada categoría profesional y en su total global, se considera ya cumplida la exigencia legal de garantizar un mínimo del 25 por 100 sobre el salario mínimo legal en los casos de trabajo con incentivos.

SECCIÓN SÉPTIMA.—DISPOSICIONES GENERALES SOBRE RETRIBUCIONES

Cláusula 39. La Comisión Deliberadora, en orden a establecer el alcance y carácter de los distintos conceptos retributivos, hace constar:

1.º Que para los trabajadores que trabajen con incentivo se considera incluido en sus remuneraciones fijadas en el Convenio el 25 por 100 exigido por la Ley, que podrá ser alterado en caso de que dichos trabajadores tengan actividades inferiores a las que, según la Ley, conceden el derecho a tal percepción.

2.º Que únicamente tributarán a la Seguridad Social las cantidades por las que se viene tributando hasta el momento, señaladas en el Decreto número 56, de 17 de enero de 1963.

3.º Que se solicitará de la Mutualidad Laboral la pertinente autorización para que, de acuerdo con lo establecido en dicho Decreto y en la Ley de Bases de la Seguridad Social, se permita cotizar a efectos de las prestaciones concedidas por el Mutualismo Laboral sobre los salarios bases de cada categoría, que son superiores a los de la tarifa actualmente vigente.

CAPITULO V

Subalternos

Cláusula 40. El personal subalterno incluido en el presente Convenio quedará asimilado, a efectos de remuneración, al personal obrero en su categoría de Peón especializado. La estructura salarial de los subalternos se acomodará a las líneas generales de la remuneración del personal obrero, gozando de los mismos beneficios que se consignan en este Convenio o se establezcan en el futuro para los Peones especializados.

Quedan exceptuados de la norma anterior las mujeres de Limpieza y los Botones menores de dieciséis años.

Las mujeres de Limpieza tendrán una remuneración de 60 pesetas diarias por jornada de ocho horas o la parte proporcional de las horas trabajadas, en el caso de que no trabajasen la jornada completa. Percibirán además la parte proporcional de antigüedad, según los normas generales del Convenio.

La retribución anual de los Botones menores de dieciséis años estará integrada por los conceptos siguientes:

	Pesetas
Salario base anual	17.400
Gratificaciones reglamentarias: 30 días el 18 de julio y 30 días en Navidad	2.900
P. A. C. sobre un coeficiente de 0,5	1.500
Prima de vacaciones	1.200
Total anual	23.000

CAPITULO VI

Previsión

SECCIÓN PRIMERA.—ENFERMEDAD, ACCIDENTE, DEFUNCIÓN, NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

Cláusula 41. En caso de que un trabajador sea dado de baja por el Seguro Obligatorio de Enfermedad y confirmada esta baja por el Médico de Empresa, ésta abonará un complemento que, sumado a la indemnización que concede el Seguro Obligatorio de Enfermedad, garantice las siguientes percepciones diarias, según las distintas categorías profesionales:

Pesetas

Oficial de primera	95
Oficial de segunda	90
Oficial de tercera	85
Peón especializado	77
Peón ordinario	75
Aprendices cuarto año	58
Aprendices tercer año	47
Aprendices segundo año	36
Aprendices primer año y pinches	30
Subalternos (excepto Botones y Mujeres de limpieza)	77

Plazo de duración.—El complemento se abonará a partir del quinto día de la baja ratificada por el Médico de Empresa y se percibirá a partir de un año de antigüedad, durante el período siguiente de tiempo:

Si el trabajador tiene de uno a cinco años de antigüedad, percibirá el 100 por 100 del complemento durante tres meses.

Si tiene de seis a diez años, durante cuatro meses.

Si tiene de once a quince años, durante cinco meses.

Si tiene más de quince años de antigüedad, durante seis meses.

En todos los casos, a partir de la fecha en que termine de percibir la totalidad del complemento, percibirá el 50 por 100 de dicho complemento hasta un período máximo de treinta y nueve semanas, que es el mismo durante el cual el Seguro Obligatorio de Enfermedad atiende al enfermo o sus prórrogas.

Cláusula 42. Larga enfermedad.—Transcurrido el plazo de treinta y nueve semanas, y siempre que el trabajador enfermo tuviese en esta fecha tres años de antigüedad, la Empresa se obliga a seguir abonando el complemento que le venía pasando en el momento de cumplirse dichas treinta y nueve semanas y entrar en la situación de larga enfermedad, por un período de tiempo que a continuación se indica:

De tres a cinco años de antigüedad, durante dos años

De seis a diez años de antigüedad, durante tres años.

De once a quince años de antigüedad, durante cuatro años.

Más de quince años de antigüedad, durante todo el período en que el Montepío abona el complemento de larga enfermedad, es decir, cinco años o sus prórrogas.

Cláusula 43. Accidentes.—En los casos de accidente la Empresa entregará el complemento necesario para que, sumando éste a la cantidad abonada por la Compañía Aseguradora, se alcance el salario garantizado, compuesto por: Salario Base (S. B.), Complemento de antigüedad y Complemento de Escalón (C. E.).

Cláusula 44. Subsidio de defunción.— En casos de fallecimiento de un trabajador en servicio activo, soltero y sin beneficiarios a su cargo se abonará a sus familiares legítimos, si los tuviera, la cantidad de 5.000 pesetas.

Si el trabajador fallecido tuviere familiares a su cargo por los que perciba puntos, se abonará un subsidio de defunción de 10.000 pesetas, que será aumentado en un 20 por 100 por cada hijo menor de dieciocho años o mayor de esta edad incapacitado para el trabajo y que conviviere con el trabajador fallecido.

En el caso de que el trabajador fallecido tuviera más de veinte años de antigüedad al servicio de la Empresa y el óbito se produzca sin haber alcanzado la edad de su jubilación, la viuda y los huérfanos percibirán, sobre las cantidades a que tengan derecho según los Estatutos de la Mutualidad Laboral, un complemento abonado por la Empresa, que será de la misma cuantía que si el fallecido hubiese muerto después de haberse jubilado cumplidos los sesenta y cinco años de edad.

En caso de fallecimiento de un trabajador jubilado que venga percibiendo pensión complementaria de la Empresa, la viuda tendrá derecho al 50 por 100 de dicho complemento, abonándose a los huérfanos las mismas cantidades que se señalan en la Sección segunda (Jubilaciones).

Cláusula 45. Premios de Natalidad y Nupcialidad.—Todos los trabajadores fijos que lleven un mínimo de dos años al servicio de la Empresa, si se trata de hombres, y de cinco años si se trata de mujeres, tendrán derecho al percibo de unos premios de Natalidad de 2.000 pesetas por el nacimiento de cada hijo, y de 4.000 pesetas por el de Nupcialidad.

El premio de Nupcialidad se pagará una sola vez, no considerándose en el caso de posteriores nupcias.

En el caso de que contraigan matrimonio dos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la Empresa, ambos, si reúnen las condiciones previstas, tendrán derecho a percibir el premio, pero en tal caso sólo en el supuesto de que la mujer cause baja en la Empresa.

SECCIÓN SEGUNDA.—JUBILACIONES

Se establece un régimen especial para el caso de jubilación del personal obrero, de acuerdo con las normas que a continuación se detallan:

Cláusula 46. Edad de jubilación.

1.º La Empresa podrá proponer a los productores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente Convenio.

2.º Hasta los sesenta y cinco años de edad, los productores podrán aceptar, o no, esta proposición sin perder, en caso de no aceptación, ninguna ventaja económica.

No obstante, si los trabajadores afectados por esta norma no realizasen el trabajo correcto individual a que alude la cláusula 20, podrán perder, al no aceptar la proposición de jubilación, las ventajas económicas de Complemento de Escalón (C. E.) y Prima de Actividad Colectiva (P. A. C.).

3.º A partir de los sesenta y cinco años, los productores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la Empresa perderán el día que cesen en su actividad las ventajas concedidas en esta Sección segunda.

Igualmente se conviene que al no aceptar la propuesta de jubilación hecha por la Empresa a personal de sesenta y cinco o más años, aquélla se reserva la facultad de suprimir las ventajas voluntarias que les tenga concedidas o excluirles de la aplicación de las que posteriormente establezca.

4.º Los productores que, por su propia conveniencia, deseen jubilarse antes de los sesenta y cinco años de edad, pueden solicitar el retiro de la Empresa, si cuentan por lo menos, con veinte años de antigüedad. En tal caso, deberán haber cumplido sesenta años, que es la edad mínima fijada por la Mutualidad para poder solicitar la jubilación. Dadas estas circunstancias, los productores recibirán un complemento de retiro por antigüedad que más adelante se fija.

5.º La Empresa podrá proponer a algunos productores que continúen en servicio activo después de los sesenta y cinco años, proposición que éstos podrán o no aceptar libremente. En ambos casos, los productores recibirán en el momento de su jubilación:

a) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, un complemento de retiro.

b) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

c) Cualquiera que sea su antigüedad, un complemento de la pensión de la Mutualidad Laboral que se fija en las normas que siguen.

Cláusula 47. Ventajas para los trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.—Cuando la Empresa proponga la jubilación a los productores de sesenta años de edad o más, pero que no tengan veinte años de antigüedad, les concederá las siguientes ventajas:

a) Un complemento de la pensión anual de jubilación que le otorgue la Mutualidad y que completarán con ésta el 80 por 100 del salario de cotización anual.

b) Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50 por 100 del salario de cotización mensual de la Mutualidad multiplicado por los años de servicio.

c) Si el interesado no tuviese cumplidos los sesenta y cinco años de edad, recibirá hasta que los cumpla, además de lo que establecen los apartados a) y b) de esta cláusula, la cantidad de 3.000 pesetas anuales en compensación del Subsidio de Vejez que le concede el Instituto Nacional de Previsión a partir de la citada edad.

Cláusula 48. Ventajas para los productores con veinte años o más de antigüedad.—Cuando la Empresa proponga la jubilación a los productores con sesenta años o más de edad y con veinte años de antigüedad, por lo menos, les concederá las siguientes ventajas:

a) Un complemento de la pensión anual de jubilación que le otorgue la Mutualidad y que completará con éste el 80 por 100 del salario de cotización anual.

b) Un complemento de retiro por antigüedad, cuyo importe anual será igual a tantas veces le décima parte de su salario de cotización mensual como años de antigüedad tenga.

c) Si el interesado no tuviese cumplidos los sesenta y cinco años de edad, recibirá hasta que los cumpla, además de lo que establecen los apartados anteriores, la cantidad de 3.000 pesetas anuales, en compensación del Subsidio de Vejez que concede el Instituto Nacional de Previsión a partir de la citada edad.

Cláusula 49. Disposiciones varias.—En el momento de su jubilación, los productores alojados por la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen, en el plazo de un año. Si no cumplieran este requisito, podrían ser retiradas las ventajas concedidas por la Empresa.

La jubilación será notificada a los interesados con una antelación mínima de tres meses.

a) Al fallecer un jubilado y en el caso de que deje viuda, o viuda con hijos menores de dieciocho años que no trabajen, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indican:

Viuda, 50 por 100.

Viuda con hijo menor de dieciocho años, 75 por 100.

Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años, 90 por 100.

b) Si el jubilado falleciese dejando sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajen, recibirán la pensión siguiente:

Un hijo menor de dieciocho años, 50 por 100 de la pensión.
Dos o más hijos menores de dieciocho años, 75 por 100 de la pensión.

c) En el caso de que la viuda falleciese, la pensión que correspondiera sería la misma que se establece en el apartado b).

d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio, dejaría automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante en quienes concurre la circunstancia de edad antes citada, recibirían la parte de pensión que les correspondiera si su madre falleciese, conforme a lo que se estipula en el apartado c).

Si un obrero o un subalterno, con edad comprendida entre los sesenta y sesenta y cinco años y con veinte años o más de servicio, falleciese sin haber sido jubilado, pero no habiéndose opuesto a pasar a tal situación en el momento que la Empresa se lo indicase su viuda o hijos menores de dieciocho años que no trabajen, si los dejase, tendrían derecho a los mismos beneficios que se establecen para el personal jubilado.

Cláusula 50.—Todas las disposiciones de previsión serán revisadas para acomodarlas en su caso a las nuevas disposiciones que se dicten, si en aplicación de la Ley de Bases de la Seguridad Social o por cualquier otra razón, el Gobierno dictara normas que alteren sensiblemente el régimen de Seguridad Social y Mutualismo Laboral actualmente establecido.

CAPITULO VII**VACACIONES**

Cláusula 51.—A partir de la vigencia del Convenio se establece que las vacaciones del personal obrero serán de doce días laborables inicialmente, aumentándose un día más por cada año de antigüedad, hasta que alcance el máximo de dieciocho días laborables.

CAPITULO VIII**NO REPERCUSIÓN DE PRECIOS**

Cláusula 52.—Las partes declaran que el presente Convenio no implica una elevación de la tarifa de precios de los productos de la Empresa «La Veneciana, S. A.».

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1.ª El Reglamento de Régimen Interior será modificado para adaptarlo al presente Convenio.

2.ª La estructura de salarios contenida en el presente Convenio comenzará a surtir efecto a partir del 1 de enero de 1965, realizándose los acoplamientos y reajustes necesarios y abonándose las cantidades que a cada trabajador corresponda percibir, una vez sea aprobado el Convenio por la autoridad competente.

3.ª Dadas las peculiares características del trabajo que presta el personal femenino que viene trabajando en los talleres de Zaragoza y Sevilla, y teniendo en cuenta su reducido número, quedan incluidas en este Convenio Colectivo de Empresa, conservando su actual categoría, pero equiparadas económicamente a las condiciones que para Peones ordinarios se establecen en este Convenio.

4.ª El personal que actualmente trabaja en los Centros que tienen implantado el sistema de incentivos «Gombert», se considera incluido en el presente Convenio, con las siguientes condiciones:

1.ª La Dirección, de acuerdo con el Jurado de Empresa y con el asesoramiento que juzgue oportuno, determinará la actividad media a desarrollar por los obreros a prima y con la puntuación del sistema «Gombert».

En caso de disconformidad, será la Comisión de Vigilancia del Convenio, quien determine dicha actividad.

2.ª Una vez fijada la actividad media se concede a los trabajadores un plazo de mes y medio para que notifiquen al Jurado de Empresa su decisión de quedar excluidos del presente Convenio, acogiéndose a la situación anterior a su entrada en vigor.

De esta decisión se dará cuenta por escrito a la Autoridad laboral y a la sindical, para su conocimiento y efectos oportunos.

DISPOSICION FINAL

El presente Convenio sustituye en su totalidad e íntegramente todas y cada una de las normas de trabajo que venían rigiendo en los distintos Centros de Trabajo de la Empresa, por estimar la Comisión Deliberadora que las condiciones fijadas en él son apreciadas en su conjunto más beneficiosas que las anteriores a su aprobación. En su consecuencia, todos los miembros de la Comisión aprueban el presente texto en su integridad, en Madrid a 7 de junio de 1965.

ANEXO N.º 1

REMUNERACION POR DIA DE TRABAJO DE PERSONAL OBRERO

(Soltero, mínimo, sin incentivo)

Categorías	Grado	S. B. diario	Parte proporcional compensativa S. B. domingos y festivos no recuperables	Total salario base por día efectivamente trabajado	Complemento de escalón por día efectivamente trabajado	Salario total por día efectivamente trabajado
Peón ordinario	1	70	14	84	16	100
	2	70	14	84	20	104
Peón especial	1	77	15,40	92,40	16	108,40
	2	77	15,40	92,40	20	112,40
	3	77	15,40	92,40	24	116,40
Oficial de tercera	1	85	17	102	18	120
	2	85	17	102	20	122
	3	85	17	102	24	126
Oficial de segunda	1	90	18	108	22	130
	2	90	18	108	24	132
	3	90	18	108	28	136
Oficial de primera	1	95	19	114	26	140
	2	95	19	114	28	142
	3	95	19	114	32	146
	4	95	19	114	36	150

ANEXO N.º 2

REMUNERACION POR DIA DE TRABAJO DE PINCHES Y APRENDICES

Categorías	Grado	S. B. diario	Parte proporcional compensativa S. B. domingos y festivos no recuperables	Total salario base por día efectivamente trabajado	Complemento de escalón por día efectivamente trabajado	Salario total por día efectivamente trabajado
Pinches y Aprendices	Primer año ..	30	6	36	8	44
Aprendices	Segundo año ..	36	7,20	43,20	10	53,20
Aprendices	Tercer año ..	47	9,40	56,40	12	68,40
Aprendices	Cuarto año ..	58	11,60	69,60	14	83,60

ANEXO N.º 3

INDEMNIZACION POR DESPLAZAMIENTOS

(Diets)

Primera semana		Segunda y siguiente semanas	
— Madrid (capital)	160 ptas./día.	— Madrid (capital)	140 ptas./día.
— Barcelona (capital)	160 ptas./día.	— Barcelona (capital)	140 ptas./día.
— Bilbao (capital)	160 ptas./día.	— Bilbao (capital)	140 ptas./día.
Demás poblaciones	150 ptas./día.	Demás poblaciones	120 ptas./día.