

3. Las industrias, establecimientos o actividades cuyos titulares no soliciten la licencia municipal en el nuevo plazo fijado serán consideradas como clandestinas, pudiendo procederse a su clausura durante todo el tiempo que demoren formular la correspondiente petición.

Tercera. Los Ayuntamientos deberán dar la máxima publicidad por todos los medios de difusión a su alcance a las determinaciones contenidas en las dos disposiciones transitorias precedentes, así como a las relaciones de actividad a que se refiere el párrafo 2 del artículo 8.º de la presente Instrucción.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Interprovincial de Industrias del Calzado.

Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de Industrias del Calzado;

Resultando que con fecha 6 de febrero y 4 de marzo de 1963, la Comisión designada para deliberar sobre el mencionado Convenio aprobó por unanimidad el texto del mismo, cuya redacción definitiva se comunicó a este Centro directivo, en escrito de la Secretaría General de la Organización Sindical, presentado en el Registro de Convenios Colectivos Sindicales de la Dirección General de Ordenación del Trabajo el 11 de marzo;

Resultando que el día 26 de febrero entró en el mencionado Registro escrito de la misma procedencia, en el que se recoge el informe del Sindicato Nacional de la Piel, favorable a su aprobación, en razón a las mejoras que en él se consignan para empresas y trabajadores, ya que en la preceptiva cláusula especial correspondiente se declara que dichas mejoras no pueden producir repercusión en los precios, con lo que se cumple lo establecido en el párrafo cuarto del artículo quinto del Reglamento de 22 de junio de 1958, tal como quedó redactado por la Orden de 24 de enero de 1959;

Resultando que la Dirección General de Previsión informó con fecha 7 de marzo de 1963 que, a efectos de cotización de Seguros Sociales obligatorios y Mutualidades Laborales, no existe inconveniente alguno en la aplicación de dicho Convenio;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han cumplido todas las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver este asunto de acuerdo con el artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que por las mejoras que en el texto se establecen y su no repercusión en los precios procede aprobar dicho texto,

Esta Dirección General ha resuelto:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de empresas del calzado.

2.º Notificar dicha aprobación a la autoridad sindical para que a su vez lo haga a las partes, con advertencia de que contra esta Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según el artículo 23 del Reglamento, redactado de acuerdo con la Orden de 19 de noviembre de 1962.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de acuerdo con el artículo 25 del mismo Reglamento.

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

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 20 de marzo de 1963.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DEL CALZADO

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA.—ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—1. El presente Convenio es de aplicación obligatoria en las provincias de Alava, Albacete, Almería, Alicante, Avila, Badajoz, Baleares, Barcelona, Burgos, Cáceres, Cádiz (incluido Ceuta), Castellón de la Plana, Ciudad Real, Córdoba, Cuenca, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipúz-

coa, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, Las Palmas, Logroño, Lugo, Madrid, Málaga (incluido Melilla), Murcia, Navarra, Orense, Oviedo, Palencia, Pontevedra, Santa Cruz de Tenerife, Salamanca, Santander, Segovia, Sevilla, Soria, Tarragona, Teruel, Toledo, Valencia, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

2. Se aplicará asimismo a los centros de trabajo ubicados en las citadas provincias, aun cuando las empresas tuvieran el domicilio social en otras no afectadas, y a los centros de trabajo que fueran trasladados desde una provincia incluida a otra que no lo estuviera.

3. Será igualmente de aplicación en aquellas provincias no enunciadas cuando, en forma reglamentaria, acuerden su adhesión las Juntas Sindicales afectadas, según lo previsto en el artículo quinto de la Ley de 24 de abril de 1958.

Art. 2.º *Ámbito funcional*.—El Convenio obliga a todas las empresas que se rijan por la Reglamentación Nacional de Trabajo para la Industria del Calzado, fecha 27 de abril de 1946. También obliga a los talleres de reparación manual de calzado.

Art. 3.º *Empresas de nueva instalación*.—El Convenio obligará también a las empresas de nueva instalación que estén incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Art. 4.º *Obligación total*.—Las empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo en lo señalado en el artículo quinto de este Convenio sobre el ámbito personal.

Art. 5.º *Ámbito personal*.—1. Afecta el Convenio a la totalidad de los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional, así como al personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas de aquéllas.

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

SECCIÓN SEGUNDA.—VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, RESCISIÓN Y REVISIÓN

Art. 6.º *Vigencia*.—El presente Convenio entrará en vigor el día 18 de marzo de 1963.

Art. 7.º *Duración y prórroga*.—La duración del Convenio será de dos años, contados a partir de la fecha de su entrada en vigor, prorrogándose de año en año por tácita reconducción.

Art. 8.º *Rescisión y revisión*.—1. Serán competentes para denunciar el Convenio proponiendo rescisión o revisión la totalidad de las Juntas Nacionales de los Grupos Económicos y Sociales afectados, bien conjunta o separadamente, por secciones. En ambos casos, los acuerdos se tomarán por mayoría simple, y si es reunión conjunta de ambas Secciones, Económica y Social, en Asamblea mixta y paritaria.

2. La denuncia proponiendo rescisión o revisión deberá presentarse en la Dirección General de Ordenación del Trabajo con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

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

4. En caso de solicitarse revisión se acompañará propuesta sobre los puntos a revisar para que inmediatamente puedan iniciarse conversaciones al efecto, previa la correspondiente autorización.

5.º Si se solicitase la rescisión al finalizar el plazo de vigencia, se volvería a la situación existente con anterioridad al Convenio, en la forma prevista en la Ley de 24 de abril de 1958 o, en su caso, a la nueva situación creada en el interin por la legislación general.

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

7. Será causa suficiente para la revisión del Convenio el aumento de las bases de cotización o de las cuotas que para los regímenes de Seguros Sociales obligatorios y Mutualismo Laboral se señalan en el Decreto 56/1963, de 17 de enero de 1963.

SECCIÓN TERCERA.—COMPENSACIÓN, ABSORBIBILIDAD Y GARANTÍA «AD PERSONAM»

Art. 9.º *Naturaleza de las condiciones pactadas*.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 10.º *Compensación*.—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rizarían por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa, salvo lo estipulado en el artículo 14 del presente Convenio.

Art. 11. *Aplicación en el orden económico.*—En el orden económico, y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos remunerativos, su cuantía y su regulación.

Art. 12. *Absorbibilidad.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

Art. 13. *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del pacto en su contenido económico, manteniéndose estrictamente «ad personam».

SECCIÓN CUARTA.—VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Art. 14. En el supuesto de que la Dirección General de Ordenación del Trabajo en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase algunos de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica debiendo reconsiderarse su contenido.

SECCIÓN QUINTA.—COMISIÓN MIXTA

Art. 15. *Creación de la Comisión Mixta.*—Dentro de los treinta días siguientes al de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» se creará la Comisión Mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
2. Arbitraje en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o en los supuestos previstos concretamente en el texto del Convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
5. Las previstas en el Decreto 2354/1962, de 20 de septiembre.
6. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Art. 16. *Competencia de jurisdicciones.*—Las funciones y actividades de la Comisión Mixta del Convenio no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativa y contenciosa previstas en el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos, en la forma y con el alcance regulados en dicho texto legal.

Art. 17. *Organización de la Comisión.*—La Comisión Mixta del Convenio tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional de la Piel, en Madrid, pudiendo, no obstante, reunirse o actuar en cualquier otro lugar del territorio nacional, previa autorización sindical.

2. La Comisión Mixta del Convenio se compondrá de un Presidente, un Secretario, diez Vocales, cinco empresarios y cinco obreros y otros tantos suplentes, así como de los Asesores respectivos.

3. El Presidente será el del Sindicato o persona en quien delegue.

4. El Secretario será designado por el Presidente del Sindicato de la Piel.

5. Los Vocales, empresarios y trabajadores serán elegidos por las Juntas Nacionales Económica y Social respectivas, y, en lo posible, de entre aquellos que formaron parte de la Comisión deliberadora.

6. Los Vocales de la Comisión Mixta del Convenio no podrán asistir a las reuniones cuando en las mismas, y a juicio del Presidente, se traten asuntos que les afecten personalmente.

7. Los Asesores serán designados libremente por los Vocales de cada una de las representaciones, sin limitación de número.

Art. 18. *Funciones delegadas y Reglamento.*—Con estricta dependencia de la Comisión Mixta del Convenio y con previo conocimiento de ésta se podrán designar, por vía sindical y en las entidades territoriales y funcionalmente competentes, las Comisiones Mixtas Provinciales o de especialidad industrial que fueren precisas, delegadas de la Comisión Mixta del Convenio, con carácter informativo, para el mejor cumplimiento de los fines del Convenio.

2. La Comisión Mixta del Convenio podrá actuar por medio de ponencias para entender en asuntos especializados, tales como organización, clasificación y calificación profesionales, adecuación de normas genéricas a casos concretos, arbitrajes, etc.

3. La Comisión Mixta del Convenio, en su primera sesión, redactará el Reglamento para su funcionamiento, el cual será sometido a la aprobación de la oportuna autoridad sindical.

Art. 19. *Procedimiento.*—Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista.

SECCIÓN SEXTA.—FACTOS MENORES

Art. 20. No podrán iniciarse negociaciones para realizar ningún Convenio colectivo, pacto de grupo, acuerdo territorial, funcional o de Empresa, sobre las materias convenidas, sin conocimiento de la Comisión Mixta del Convenio.

CAPÍTULO II

Régimen de trabajo

SECCIÓN PRIMERA.—ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

Art. 21. *Facultades de la Empresa.*—Son facultades de la Empresa:

1. La determinación y exigencias de los rendimientos mínimos fijados de acuerdo con los artículos 24 y 25 del presente Convenio.

2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador al rendimiento mínimo exigible.

3. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación, así como el establecimiento de sanciones para el caso culpable de incumplimiento. Ambos extremos, se determinarán en los Reglamentos de Régimen Interior de Empresa o en documentos por la Dirección de la Empresa, de los que dará conocimiento a los interesados.

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

5. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso, se respetará el salario profesional alcanzado y se concederá a dicho personal el necesario periodo de adaptación.

6. La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo. Si se aplicara a una o varias secciones, también lo gozarán aquellas otras que experimenten un aumento de su carga de trabajo por encima del rendimiento mínimo exigible fijado en el presente Convenio, como consecuencia de la citada aplicación parcial.

7. El realizar durante el periodo de organización del trabajo las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y de los materiales que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.

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

9. El mantenimiento de la organización del trabajo, aun en caso de disconformidad de los trabajadores y en espera de la interpretación e informe de la Comisión Mixta del Convenio y, en su caso, de la Resolución de la Delegación de Trabajo, sin que puedan imponerse sanciones antes de la citada Resolución. La pérdida total o parcial del Plus de Actividad, al entenderse éste como contraprestación al rendimiento mínimo exigible, no tiene carácter de sanción de no alcanzarse dicho rendimiento mínimo.

10. La actividad y rendimientos mínimos derivados del presente Convenio pueden ser exigidos por la Empresa a la totalidad del personal.

Art. 22. *Obligaciones de la Empresa.*—Son obligaciones de la Empresa:

1. Limitar, hasta un máximo de dos meses, la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

2. Recabar, finalizado el periodo de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de la representación sindical de la Empresa.

3. Entregar en la Delegación de Trabajo, en los casos de conformidad y en el plazo de treinta días laborables, a contar desde el de la terminación de la prueba, los estudios técnicos y las tarifas, a los efectos legales pertinentes. Simultáneamente, se re-

mitirá al Sindicato correspondiente el documento acreditativo, firmado por las partes, en que quede constancia del acuerdo.

4. En los casos de desacuerdo y en el plazo de veinte días laborables, elevar los estudios técnicos y de tarifas a la Comisión Mixta del Convenio, para el informe preceptivo previo a su presentación en la Delegación de Trabajo.

5. En los casos de disconformidad previstos en el artículo 21 punto noveno, se liquidarán las diferencias resultantes de acuerdo con la resolución pertinente desde la fecha de implantación del sistema.

Art. 23. *Resolución de discrepancias.*—En caso de discrepancia sobre rendimientos, tarifas o incentivos entre el obrero y la Empresa, será competente la Comisión Mixta del Convenio para dictar laudo, sin ulterior recurso.

SECCIÓN SEGUNDA.—BASES DE PRODUCTIVIDAD

Art. 24. *Definición.*—1. Actividad normal es la que desarrolla un operario medio en jornada de ocho horas, entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad y bajo una dirección competente, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física y mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonado.

En los sistemas de medición comúnmente conocidos, corresponden a:

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

Corresponde en los anteriores sistemas de medición con los índices: 140, 100 y 80.

3. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un operario medio a actividad normal, tiempo de recuperación incluido.

4. Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa un operario medio a actividad óptima, tiempo de recuperación incluido.

5. Rendimiento normal es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora a actividad normal.

6. Rendimiento óptimo es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora a actividad óptima.

7. Tiempo máquina es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

8. Tiempo normal es el tiempo invertido por un trabajador en una determinada operación a actividad normal, sin tiempo de recuperación.

9. Trabajo libre es el trabajo en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

10. Trabajo limitado es el trabajo en el que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operatorio. A efectos de remuneración, los tiempos de espera forzosa del trabajador serán computados como si los trabajase a rendimiento normal.

11. Las cantidades de trabajo determinadas para cada tarea tendrán en cuenta todas las variables que en ella intervienen.

12. Las cantidades de trabajo establecidas podrán modificarse cuando se cambie el método operatorio o exista error en su cálculo o transcripción.

SECCIÓN TERCERA.—RENDIMIENTO E INCENTIVOS

Art. 25. *Rendimiento pactado.*—1. El rendimiento normal, que corresponde con la denominada actividad normal, es el rendimiento mínimo exigible, y la Empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

2. La remuneración de rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario base, más el Plus de Actividad.

3. Para establecer incentivos, debe partirse del rendimiento mínimo exigible.

4. Los incentivos podrán ser: Colectivos (sección, cadena, grupo, etc.) o individuales, según determina la Empresa.

5. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, como suele suceder con determinados mandos, personal administrativo, de servicios auxiliares, de almacenamiento de mercancía y manufacturas, etc., y, en general, todo el personal que percibe mensualmente su remuneración, se establecerá, en el caso de implantarse sistemas de productividad en la Empresa, un sistema de valoración indirecta de cargas de trabajo.

La remuneración que por tal concepto perciba dicho personal será proporcional al aumento que haya experimentado en su carga de trabajo por encima del normal y a las percepciones medias de la mano de obra directa de la Empresa, sección, grupo, etcétera, a que este adscrito.

6. Una vez establecido un sistema de incentivos, las Empresas podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo a actividad óptima superen el 40 por 100 de las señaladas como rendimiento mínimo exigible.

7. Las Empresas podrán limitar, reducir proporcionalmente e incluso suprimir los incentivos en forma individual a todos aquellos trabajadores que por falta de aptitud, atención, interés o por cualquier otra causa de índole subjetiva, no obtuvieren el debido rendimiento o perjudicaren la calidad o cantidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieren ser aplicadas al caso.

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

Art. 26. *Empresas con rendimiento medio con anterioridad al Convenio.*—Las Empresas que con anterioridad a la vigencia del Convenio tuvieran medidos sus rendimientos podrán seguir con los sistemas de racionalización del trabajo ya implantados y de acuerdo con los siguientes puntos:

a) Las primas o incentivos que se abonen en la actualidad quedarán absorbidas por el Plus de Actividad que establece el Convenio, hasta el rendimiento mínimo exigible.

b) Las actividades y rendimientos comprendidos entre actividad y rendimiento mínimo exigibles y actividad y rendimiento óptimos serán objeto de prima o incentivo, a cuyo efecto las Empresas afectadas podrán modificar las curvas de primas y los sistemas de incentivo, siempre y cuando el importe de las nuevas primas o incentivos no sea inferior en pesetas al importe que se pagaba hasta la publicación del Convenio entre la actividad actual mínima exigible (100-75-60) y la actividad superior efectivamente realizada.

SECCIÓN CUARTA.—PLANTILLA, INGRESOS Y ASCENSOS

Art. 27. *Plantilla.*—Con independencia del censo de personal, escalafón y demás referencias al volumen y situación de la mano de obra de la Empresa, esta confeccionará una plantilla técnica comprensiva de las necesidades reales de personal, según la situación, instalación, maquinarias, métodos y producción, con objeto de que, en todo momento, se conozca el censo teórico del ramo. Esta plantilla técnica se confeccionará cada año y se remitirá a la Comisión Mixta del Convenio y a la respectiva Delegación de Trabajo.

Art. 28. *Ingreso.*—Para ingresar en la Empresa es preceptivo el haber cumplido la edad de catorce años. La admisión de personal se ajustará, en todo caso, a las disposiciones legales vigentes de colocación obrera, debiendo someterse los solicitantes a reconocimiento médico y demás formalidades, pudiendo la Empresa exigir las pruebas prácticas y psicotécnicas que estime convenientes para comprobar el grado de preparación y de aptitud.

Art. 29. *Ascensos.*—Todos los ascensos, excluidos los casos previstos en el artículo siguiente, se verificarán mediante prueba de capacitación entre los trabajadores de la plantilla de la Empresa que opten por la plaza, siempre que reúnan las condiciones idóneas para su desempeño, demostradas a través de la prueba de capacitación.

Art. 30. *Provision de cargos de confianza.*—Se proveerán libremente por la Empresa los siguientes puestos de trabajo: Director, Jefe de Fabricación, Cajero, Jefe de Organización, Jefe de Personal, Agente de Venta Representantes y demás cargos de confianza.

SECCIÓN SESTA.—RÉGIMEN DE PERSONAL

Art. 31. a) *Personal fijo.*—Es el que, formando parte de la plantilla, mediante ingreso a través del aprendizaje o tras el periodo de prueba, cubre las necesidades productivas normales a lo largo de todo el año.

b) *Personal interino.*—Es el que sustituye al personal fijo por ausencia, enfermedad, servicio militar, etc., causando baja definitiva en la Empresa al reincorporarse el personal fijo a quien sustituye.

c) *Personal eventual.*—1. Personal eventual es el contratado para atender necesidades productivas, trabajos nuevos o extraordinarios superiores a los normales y cuyas necesidades no

puede cubrir el personal fijo, aun trabajando a rendimiento óptimo e incluso con horas extraordinarias.

2. El contrato del obrero eventual será como máximo de tres meses, prorrogables por otros tres.

Art. 32. *Plazo de preaviso.*—El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá dar los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal directivo y técnico, dos meses.
- b) Personal administrativo, treinta días.
- c) Resto del personal quince días.

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

SECCIÓN SÉPTIMA.—JORNADA Y RECUPERACIÓN DE FIESTAS

Art. 33. *Jornada.*—La jornada es de ocho horas de trabajo efectivo. Cuando se trabaje en régimen de jornada continuada o turno seguido, el personal afectado tendrá una jornada de siete horas y media de trabajo efectivo, con el descanso reglamentario de media hora, que completa las ocho horas de presencia. No obstante, a petición de la Empresa, según las necesidades de la producción y conforme a lo dispuesto en el artículo segundo del Decreto de 24 de julio de 1947, el personal trabajará ocho horas efectivas, siendo abonada media hora como extraordinaria.

Asimismo, y en casos excepcionales y dentro del ritmo normal de producción, quedarán comprometidos los trabajadores a realizar las horas extraordinarias precisas para evitar que se perjudique la mercancía en proceso de fabricación.

Art. 34. *Recuperación de fiestas.*—La forma de realizar la recuperación de fiestas será la prevista por la Ley 0, en caso de acuerdo entre Empresa y personal, la establecida en la práctica por costumbre o autorización administrativa.

SECCIÓN OCTAVA.—VACACIONES, EXCEDENCIAS, PERMISOS, LICENCIAS Y SERVICIO MILITAR

Art. 35. *Vacaciones del personal con menos de un año de servicio.* El trabajador que no lleve un año de servicio en las fechas en que por costumbre se disfruten las vacaciones tendrá derecho a éstas en la parte proporcional al tiempo transcurrido desde su ingreso en la Empresa.

Art. 36. *Excedencias voluntarias.*—1. La Empresa, a petición escrita de cualquier trabajador, autorizará excedencia en una proporción del 2 por 100 de su plantilla, computándose las fracciones como unidad. El reintegro estará supeditado a que exista vacante en los puestos de trabajo propios de su categoría y especialidad.

2. Podrán solicitar excedencia aquellos trabajadores que lleven un mínimo de cinco años de servicio en la Empresa, y no podrán instar nueva solicitud hasta transcurridos diez años a contar del término de la última.

3. La excedencia se concederá cuando medien motivos justificados de estudios o incidencias de carácter familiar, sin que pueda ser superior a dos años ni inferior a seis meses. El trabajador que en el plazo de un mes, desde el término del período de excedencia, no se reincorpore a la Empresa, causará baja en la misma.

Art. 37. *Limitación de excedencia voluntaria.*—1. El segundo suspenso o la no presentación a examen en la misma asignatura anulará la excedencia concedida para estudios.

2. Una falta grave anula el derecho de excedencia durante tres años.

Art. 38. *Retribución y prestación de servicios en otra Empresa.*—La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución de clase alguna, y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra Empresa, salvo autorización expresa de aquella que la conceda.

Art. 39. *Efectos de la excedencia voluntaria.*—El período de tiempo que dure la excedencia no será computable a ningún efecto laboral.

Art. 40. *Permisos.*—Los permisos previstos en la vigente legislación estarán excluidos del Plus de Actividad, a excepción del supuesto previsto en el número tercero del artículo siguiente.

Art. 41. *Licencias.*—1. La licencia con ocasión de matrimonio será de diez días naturales siempre que se lleven tres meses en la Empresa. Si no se alcanzan dichos tres meses, será tan sólo de siete días laborables.

2. El trabajador que curse estudios oficiales y deba someterse a examen, gozará de licencia por el tiempo indispensable para el mismo, previa la justificación ante la Empresa.

3. A los trabajadores con cargo sindical, se les concederá licencia, previa convocatoria del Organismo correspondiente,

hasta el número de días previsto en las disposiciones vigentes. La causa de la licencia y de días de asistencia serán acreditados por el Organismo competente.

Art. 42. *Servicio militar.*—1. Los trabajadores que se incorporen al Ejército para cumplir el servicio militar tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período que comprenda tal servicio, y deberán reincorporarse a la Empresa antes de cumplirse dos meses de su normal licenciamiento, siempre que durante estos dos meses no hubieran prestado trabajo en otra Empresa, en cuyo caso se entiende que renuncia a su derecho de reincorporación.

2. El personal que ocupe vacante por razón de servicio militar cesará al reincorporarse el titular, volviendo a su antiguo puesto de trabajo, si pertenecía a la Empresa con carácter fijo, o causando baja, si hubiese ingresado para cubrir aquella plaza.

SECCIÓN NOVENA.—CRISIS DE TRABAJO

Art. 43. *Suspensión temporal de actividades laborales.*—1. Las Empresas podrán suspender sus actividades laborales durante un plazo máximo de sesenta días laborables al año.

2. El cese temporal podrá afectar a la totalidad o parte de la plantilla de la Empresa, y ser aplicado en forma ininterrumpida o discontinua.

3. El personal afectado percibirá el total de sus retribuciones cotizadas, que será abonado en un 75 por 100 por el Seguro Nacional de Desempleo y en el 25 por 100 restante por la Empresa. Igual proporción regirá para el abono del Plus Familiar.

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

CAPITULO III

Destajo a domicilio

Art. 44. *Mínimo de labor.*—El límite mínimo de labor o tarea a que se contrae el artículo 58, en el párrafo segundo del apartado f), de la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria del Calzado de fecha 27 de abril de 1946, se modifica por el presente Convenio, elevándose los 24 jornales al trimestre hasta 36 jornales en el mismo período.

Art. 45. *Remuneración.*—Los trabajadores destajistas a domicilio percibirán por la jornada normal de ocho horas el salario-base que corresponda a su categoría profesional, incrementado este salario-base en el 25 por 100, sin que, por consiguiente, les afecte el Plus de Actividad que se señala en este Convenio.

Art. 46. *Implicación del régimen de crisis de trabajo.*—El artículo 43 del presente Convenio, relativo a la suspensión temporal de actividades laborales, no regirá para esta modalidad de trabajo.

Art. 47. *Modificación de tarifas.*—Las representaciones de las Secciones Económica y Social de los Sindicatos Provinciales o Gremios Comarcales y Locales podrán proceder, al entrar en vigor el presente Convenio, a denunciar las tarifas vigentes del destajo a domicilio, confeccionando otras nuevas, que deberán ser congruentes con las normas de productividad y rendimiento establecidas en este Convenio.

CAPITULO IV

Nuevas clasificaciones

Art. 48. *Definiciones.*—1. Jefe de Departamento es aquella persona que, a las órdenes del encargado general de fabricación, tiene a su cargo varias secciones dedicadas a un mismo orden de actividad.

2. Encargado de sector. Es aquella persona que auxilia y reemplaza, en ocasiones, al Jefe del Departamento.

3. Subencargado de sección. Es aquella persona que auxilia y reemplaza, en ocasiones, al Encargado de sección.

4. Encargado móvil de establecimientos de venta. Es el empleado que, a las órdenes de la Dirección de la Empresa, ejerce durante determinados períodos la administración de los establecimientos de ventas.

5. Modelista. Es el que realizando la tarea artística de creación, la ejecuta hasta conseguir ajustes, combinaciones y, en general, cuantas operaciones y decisiones son necesarias para la confección del muestrario. Según la dimensión de las Empresas, realizará conjuntamente las funciones que se atribuyen al patronista.

6. Patronista. Es aquella persona que, recogiendo las indicaciones de un modelista o de la Dirección de la Empresa, realiza ajustes de modelos y pases de horma. Según la dimensión de la Empresa, efectuará trabajos de escalados y otros propios de la especialidad.

7. Ayudante. Es la operaria que, en trabajos específicamente femeninos, realiza tareas de carácter secundario en las secciones incluidas en la tabla de salarios anexa a este Convenio o bien auxilia, dentro de las mismas actividades, a una operaria de mayor categoría profesional.

CAPITULO V

Condiciones económicas

SECCIÓN PRIMERA.—REGULACIÓN DE EMOLUMENTOS

Art. 49. *Régimen salarial.*—El sistema retributivo que se establece sustituye al régimen de emolumentos que de hecho o derecho apliquen las Empresas en el momento de la fecha de la firma del presente Convenio.

Art. 50. *Pago diario, semanal o mensual.*—La Empresa podrá liquidar, juntamente con los salarios o sueldos, los emolumentos extrasalariales, siempre que no se oponga a ello la mayoría de sus trabajadores.

Art. 51. *Salarios de cotización.*—Las bases establecidas en el apartado primero del artículo primero del Decreto 56/1963, de 17 de enero, serán las de cotización, incrementadas en el importe de los salarios de los domingos y días festivos y de las gratificaciones extraordinarias reglamentarias de Navidad y 18 de Julio, con exclusión de todos los demás conceptos y con exclusión, en su caso, de las porciones en que los salarios o remuneraciones efectivamente pagados excedan de las mismas; pero las Empresas que al tiempo de la promulgación del citado Decreto vinieran cotizando por salarios superiores a los que figuran en el número primero del artículo primero del repetido Decreto, seguirán cotizando sobre los mismos.

Art. 52. *Plus de Actividad.*—1. El Plus de Actividad que se establece por el presente Convenio se percibirá por día efectivamente recuperado a rendimiento mínimo exigible.

2. Igualmente, el Plus de Actividad será abonado durante los días laborables comprendidos en el periodo de vacaciones.

3. El rendimiento mínimo exigible se compensará semanalmente.

4. El Plus de Actividad, las primas e incentivos estarán exentos de cotización y no se computarán en los regímenes de los Seguros Sociales, Mutualismo Laboral, Plus y Ayuda Familiar.

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

Cuando se realice trabajo en cadena y no se alcance la totalidad del rendimiento mínimo exigible, después de haberlo logrado en un periodo de normalidad, el trabajador a quien le sea imputable el bajo rendimiento perderá la totalidad del Plus de Actividad, y el no alcanzar el rendimiento mínimo exigible durante dos semanas, dentro del plazo de dos meses, será causa de aplicación del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

6. En el cómputo de las semanas referidas en el punto quinto de este artículo, no se tendrá en cuenta aquella en la que el obrero haya experimentado una desgracia familiar.

SECCIÓN SEGUNDA.—CUADRO DE EMOLUMENTOS

Art. 53. *Retribuciones.*—Las retribuciones pactadas en virtud del presente Convenio son las que figuran relacionadas en el anexo uno al mismo.

SECCIÓN TERCERA.—PLUS DE ANTIGÜEDAD

Art. 54. *Valoración.*—El Plus de Antigüedad se abonará de acuerdo con las tablas establecidas en el anexo dos.

SECCIÓN CUARTA.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 55. *Cómputo.*—Para el cálculo de las gratificaciones extraordinarias de Navidad y del 18 de Julio, se tomará como base la que figura con el concepto de salario-base en el anexo uno a este Convenio, incrementada, en su caso, con la antigüedad correspondiente.

SECCIÓN QUINTA.—PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Art. 56. *Cómputo.*—Para calcular la participación en beneficios, se tomará como base la que figura con los conceptos de

salario-base y gratificaciones de 18 de Julio y Navidad en el anexo uno a este Convenio, incrementada, en su caso, con la antigüedad correspondiente.

SECCIÓN SEXTA.—PLUS FAMILIAR

Art. 57. *Cómputo.*—El porcentaje se calculará sobre los mismos importes de las nóminas sobre las que venían calculándose al tiempo de la promulgación del Decreto 55/1963, de 17 de enero, sin que éste tenga ninguna repercusión al respecto.

SECCIÓN SÉPTIMA.—PLUS DE TRABAJO NOCTURNO

Art. 58. *Porcentaje.*—1. El porcentaje del Plus de Trabajo Nocturno se cifra en el 20 por 100 sobre el salario base que figura en el anexo uno a este Convenio.

Las horas extraordinarias hasta las diez de la noche no se computarán a efectos del Plus de Trabajo Nocturno.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—El criterio seguido para el encuadramiento sindical de la materia prima provoca una serie de problemas a las Empresas que, a consecuencia de su variante actividad y del progreso industrial, se ven constantemente agobiadas por las autoridades administrativas al tener que liquidar impuestos, abonar salarios o, en definitiva, determinar su actividad.

Así ocurre con la fabricación del calzado. A un triple encuadramiento, los de caucho en Industrias Químicas, los de piel en Piel y los de alpargatas en Textil, corresponde también una distinta regulación laboral. Así tenemos las Reglamentaciones de Calzado de fecha 27 de abril de 1946, Alpargatera de 18 de mayo de 1947 y la de Industrias Químicas de 26 de febrero de 1948. Este problema se agudiza con la existencia de tres Convenios colectivos distintos.

El resultado es que en una misma fábrica pueden coexistir obreros afectados por una u otra Reglamentación y por uno u otro Convenio, creándose fricciones y discriminaciones laborales, además de engorrosos problemas administrativos, todo ello consecuencia de un vicio legal de origen.

En consecuencia, ambas partes contratantes estiman como absolutamente necesario un encuadramiento único, dictándose al efecto una misma Reglamentación.

Segunda.—En caso de discrepancia en la determinación del rendimiento mínimo exigible previsto en el artículo 25, párrafo primero, del presente Convenio, se elevará la determinación o medición no acordada, así como el sistema técnico seguido en el informe del Ingeniero, Empresa, Grupo de Empresas o persona que haya efectuado la medición y las argumentaciones de la Empresa y de la representación sindical de los trabajadores, a conocimiento de la Comisión Mixta del Convenio, quien, tras los asesoramientos e informes oportunos, dictaminará cuál será el rendimiento mínimo a aplicar en la Empresa, no dándose anterior recurso contra este laudo y a salvo de las acciones ante la autoridad o jurisdicción competente.

Interin se resuelve la discrepancia, el trabajador percibirá el Plus de Actividad con arreglo a los rendimientos mínimos establecidos por la Empresa o el Grupo de Empresas. Dictado el laudo, se procederá, según corresponda, a liquidar las diferencias.

Tercera.—Se recomienda a Empresas y trabajadores la conversión de los contratos de trabajo destajo a domicilio en contratos de trabajo en taller, habida cuenta de que tal novación implicará evidente mejora, tanto para el obrero, por cuanto con ello conseguirá la seguridad de un trabajo continuado, como para la Empresa, que quedará posibilitada para introducir en el proceso de su fabricación los nuevos métodos de racionalización del trabajo.

DISPOSICION TRANSITORIA

Única.—Hasta la entrada en vigor del Decreto 56/1963, de 17 de enero, por el que se establece una tarifa de cotización para Seguros Sociales obligatorios y Mutualismo Laboral, la cotización por dichos conceptos se efectuará a los tipos y sobre las bases vigentes en 1 de enero de 1963.

CLAUSULA ESPECIAL

Ambas representaciones acuerdan por unanimidad que, por el hecho de existir con anterioridad a este Convenio interprovincial distintos Convenios de menor rango en los que ya se pactaron mejoras en las retribuciones con relación a las establecidas en la Reglamentación del Calzado y por la inclusión en este Convenio interprovincial de un rendimiento mínimo exigible, equiparado con el denominado rendimiento normal, no se producirá repercusión de precios con la aplicación íntegra de los puntos convenidos en el Convenio Sindical Interprovincial de Trabajo en la Industria del Calzado.

ANEXO NUM. 1

TABLA DE SALARIOS PARA TODO EL PERSONAL AFECTADO POR ESTE CONVENIO

Personal con retribución mensual

Categorías	Salario base	Gratificaciones 18 Julio y Navidad	Participación en beneficios	Total	Plus de Actividad	Total general mensual
<i>Personal administrativo:</i>						
Jefe de Sección	3.900,00	487,50	394,85	4.782,35	599,85	5.382,00
Jefe de Negociado	3.700,00	482,50	374,60	4.557,10	594,60	5.151,70
Oficial de primera	2.800,00	350,00	283,50	3.433,50	772,00	4.205,50
Oficial de segunda	2.550,00	318,75	258,20	3.126,95	653,00	3.779,95
Auxiliar y telefonista	1.800,00	225,00	182,25	2.207,25	934,35	3.141,60
Aspirante de 18 años	1.800,00	225,00	182,25	2.207,25	396,15	2.603,40
Aspirante de 17 años	1.300,00	162,50	131,60	1.594,10	496,15	2.090,25
Aspirante de 16 años	1.150,00	143,75	118,45	1.410,20	141,90	1.552,10
Aspirante de 15 años	1.000,00	125,00	101,25	1.226,25	25,40	1.251,65
Aspirante de 14 años	850,00	106,25	86,05	1.042,30	9,10	1.051,40
<i>Empleados mercantiles:</i>						
Jefe de Compras y de Ventas.	3.900,00	487,50	385,85	4.773,35	1.034,25	5.807,60
Viajantes	2.800,00	350,00	283,50	3.433,50	1.097,40	4.530,90
Encargado móvil de estableci-						
miento de venta	2.800,00	350,00	283,50	3.433,50	1.097,40	4.530,90
Oficiales de ventas	2.800,00	350,00	283,50	3.433,50	984,75	4.418,25
Dependientes de 22 años	1.800,00	225,00	182,25	2.207,25	934,35	3.141,60
Dependientes de 20 años	1.800,00	225,00	182,25	2.207,25	721,60	2.928,85
Dependientes de 18 años	1.800,00	225,00	182,25	2.207,25	508,80	2.716,05
<i>Personal tecnico no titulado:</i>						
Modelista	3.400,00	425,00	344,25	4.169,25	962,45	5.131,70
Encargado general de fabrica-						
ción	3.900,00	487,50	385,85	4.773,35	1.247,00	6.020,35
Encargado de Departamento ..	3.900,00	487,50	385,85	4.773,35	1.034,25	5.807,60
Encargado de Sector	3.400,00	425,00	344,25	4.169,25	962,45	5.131,70
Encargado de Sección	3.400,00	425,00	344,25	4.169,25	36,25	4.205,50
Encargada de Sección	2.500,00	312,50	253,15	3.065,65	256,85	3.322,50
<i>Personal subalterno:</i>						
Listero	1.800,00	225,00	182,25	2.207,25	1.247,25	3.454,50
Almacenero	1.800,00	225,00	182,25	2.207,25	1.147,15	3.354,40
Practicante	2.800,00	350,00	283,50	3.433,50	1.097,40	4.530,90
<i>Botones y recaderos:</i>						
De 18 años	1.800,00	225,00	182,25	2.207,25	58,20	2.265,45
De 17 años	1.200,00	150,00	121,50	1.471,50	293,30	1.764,80
De 16 años	900,00	112,50	91,10	1.103,60	22,90	1.126,50
De 15 años	800,00	100,00	81,00	981,00	20,30	1.001,30
De 14 años	750,00	93,75	73,95	919,70	—	919,70

Personal con retribución diaria

Categorías	Salario base	Gratificaciones 18 Julio y Navidad	Domingos y festivos	Total	Beneficios 9 por 100	Plus de Actividad	Total general diario
Patronista	80,00	7,85	15,75	103,60	9,30	60,10	173,00
Maestro de mesilla	80,00	7,85	15,75	103,60	9,30	31,10	144,00
Maestro de reparación	80,00	7,85	15,75	103,60	9,30	22,10	135,00
Encargado de sección guarnecido	80,00	7,85	15,75	103,60	9,30	37,10	150,00
Subencargado de sección	80,00	7,85	15,75	103,60	9,30	27,10	140,00
Pesador o basculero	70,00	6,90	13,80	90,70	8,15	13,55	112,40
Guarda jurado	70,00	6,90	13,80	90,70	8,15	13,55	112,40
Vigilante	70,00	6,90	13,80	90,70	8,15	13,55	112,40
Ordenanza	70,00	6,90	13,80	90,70	8,15	11,35	110,20
Portero	70,00	6,90	13,80	90,70	8,15	11,35	110,20
Portera	60,00	5,90	11,80	77,70	7,00	8,30	93,00
Enfermero	70,00	6,90	13,80	90,70	8,15	11,35	110,20
Mozo de almacén	70,00	6,90	13,80	90,70	8,15	11,35	110,20
Mujeres de limpieza	60,00	5,90	11,80	77,70	7,00	—	84,70

Categorías	Salario base	Gratificaciones 18 Julio y Navidad	Domingos y festivos	Total	Eneficios 8 por 100	Plus de Actividad	Total general diario
<i>Personal masculino:</i>							
Fabricación							
Oficial de primera	80,00	7,85	15,75	103,60	9,30	21,10	134,00
Oficial de segunda	75,00	7,40	14,75	97,15	8,75	18,70	124,60
Oficial de tercera	70,00	6,90	13,80	90,70	8,15	15,75	114,60
Especialista	65,00	6,40	12,80	84,20	7,60	15,60	107,40
Peón	60,00	5,90	11,80	77,70	7,00	19,10	103,80
Reparación							
Oficial de primera	80,00	7,85	15,75	103,60	9,30	17,10	130,00
Oficial de segunda	75,00	7,40	14,75	97,15	8,75	14,10	120,00
Guarnecedora	80,00	7,85	15,75	103,60	8,75	17,10	130,00
<i>Personal femenino:</i>							
Secciones de picado, rebajado, guarnecido o aparado de cortes, limpieza, acabado y envasado del calzado y demás trabajos que tradicionalmente venga realizando este personal:							
Primera categoría	70,00	6,90	13,80	90,70	8,15	11,35	110,20
Segunda categoría	65,00	6,40	12,80	84,20	7,60	12,70	104,50
Tercera categoría	60,00	5,90	11,80	77,70	7,00	9,70	94,40
Ayudante	60,00	5,90	11,80	77,70	7,00	—	84,70
<i>Aprendices masculinos:</i>							
Primer año	25,00	2,45	4,95	32,40	2,90	3,60	38,90
Segundo año	25,00	2,45	4,95	32,40	2,90	13,00	48,30
Tercer año	35,00	3,45	6,90	45,35	4,10	13,25	62,70
Cuarto año	48,00	4,70	9,45	62,15	5,60	14,35	82,10
<i>Aprendices femeninos:</i>							
Primer año	24,00	2,35	4,70	31,05	2,80	—	33,85
Segundo año	25,00	2,45	4,95	32,40	2,90	7,90	43,20
Tercer año	33,00	3,25	6,50	42,75	3,85	11,00	57,60

NOTAS.—A. *Personal con retribución diaria.*—El cálculo de las retribuciones fijadas en estas tablas, parte del supuesto de que se trabaje la totalidad de los días laborables del año. El total general diario servirá de base para el abono de las vacaciones.
B. *Personal con retribución mensual.*—En los cuadros mensuales de dicho personal están integrados los conceptos que en los mismos se citan, correspondientes a cada una de las doce mensualidades, en el mismo supuesto del caso anterior.

ANEXO NUM. 2

PLUS DE ANTIGUEDAD

Retribución mensual

Categorías	I trienio	II trienio	I quinquenio	II quinquenio	III quinquenio
<i>Personal administrativo y mercantil:</i>					
Jefes de Sección y de Negociado, Jefe de compras y de ventas, viajantes y encargado móvil de establecimientos de ventas	65,00	130,00	215,00	300,00	385,00
Oficiales de primera, de segunda y de ventas ...	50,00	100,00	170,00	240,00	310,00
Auxiliar y Telefonista	40,00	80,00	135,00	190,00	245,00
<i>Personal técnico y subalterno:</i>					
Modelista	36,00	72,00	108,00	144,00	180,00
Encargado general de fabricación	48,00	96,00	144,00	192,00	240,00
Encargado de departamento ...	46,00	92,00	138,00	184,00	230,00
Encargado de sector	40,00	80,00	120,00	160,00	200,00
Encargado de sección	34,00	68,00	102,00	136,00	170,00
Encargada de sección	27,00	54,00	81,00	108,00	144,00
Listero	28,00	56,00	84,00	112,00	140,00
Almacenero	27,00	54,00	81,00	108,00	144,00
Practicante	37,00	74,00	111,00	148,00	190,00

Retribución diaria

Categorías	I bienio	II bienio	III bienio	I quinquenio	II quinquenio	III quinquenio
<i>Resto del perso.....</i>						
Patronista	1,20	2,40	3,60	6,80	9,00	12,60
Maestro de mesilla	1,00	2,00	3,00	5,50	8,00	10,50
Maestro de reparación	1,00	2,00	3,00	5,50	8,00	10,50
Encargado de Sección guard neido	0,95	1,90	2,85	5,25	7,60	10,00
Subencargado de Sección	0,90	1,80	2,70	4,95	7,20	9,45
Pesador o basculero, Guarda- jurado, Vigilante, Ordenan- za, Portero, Enfermero y Mozo de almacén	0,80	1,60	2,40	4,30	6,25	8,20
Portera	0,65	1,30	1,95	3,55	5,15	6,80
Mujeres de limpieza	0,60	1,20	1,80	3,20	4,65	6,10
Oficial de primera	0,95	1,90	2,85	5,25	7,60	10,00
Oficial de segunda	0,85	1,70	2,55	4,76	6,90	9,10
Oficial de tercera	0,80	1,60	2,40	4,40	6,35	8,35
Especialista y Peón	0,75	1,50	2,25	4,10	5,95	7,85
<i>Personal femenino:</i>						
Primera categoría	0,75	1,50	2,25	4,20	6,15	8,05
Segunda categoría	0,75	1,50	2,25	4,10	5,95	7,85
Tercera categoría	0,65	1,30	1,95	3,60	5,25	6,90
Ayudante	0,60	1,20	1,80	3,20	4,65	6,10

Notas.—1.º El plus de antigüedad se hará efectivo:

- La retribución diaria, por día efectivamente trabajado; domingos, festivos, vacaciones, pagas reglamentarias de 18 de julio y Navidad y la parte correspondiente a la participación en beneficios.
- La retribución mensual, por los meses realmente trabajados, más la parte correspondiente a las gratificaciones de 18 de julio y Navidad y la participación en beneficios.

2.º Para el personal administrativo y mercantil, a partir de la vigencia del Convenio, se computará la antigüedad desde la fecha de su ingreso en la Empresa.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

ORDEN de 21 de marzo de 1963 por la que se aprueba con carácter provisional el Reglamento de la Oficina de Iniciativas y Reclamaciones de este Departamento.

Ilustrísimos señores:

Entre los preceptos de la Ley de Procedimiento Administrativo, de 17 de julio de 1958, tiene especial relieve en el campo de las relaciones públicas su artículo 34, desarrollado por Orden de la Presidencia del Gobierno de 5 de enero de 1959, que reguló las Oficinas de Iniciativas y Reclamaciones.

La aplicación de tales disposiciones al régimen interno de este Departamento exige dictar unas normas de procedimiento que regulen la actuación de la citada Oficina y su relación con los restantes Organos del Ministerio, fijando un procedimiento ágil y sencillo que permita la consecución de los fines que se pretenden y faciliten el diálogo que en todo momento debe tener la Administración con sus funcionarios y administrados en general.

Con el fin de disponer de un tiempo prudencial que permita recoger las experiencias que se produzcan con la puesta en práctica del citado Reglamento y, en su caso, introducir las modificaciones que sean aconsejables, conviene que la aprobación del mismo se haga a título provisional.

En su virtud, este Ministerio, a propuesta de la Secretaria General Técnica y previa consulta al Servicio de Asesoramiento e Inspección de las Oficinas de Iniciativas y Reclamaciones de la Presidencia del Gobierno, ha resuelto aprobar con carácter provisional el adjunto Reglamento de la Oficina de Iniciativas y Reclamaciones del Departamento.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 21 de marzo de 1963.

LOPEZ BRAVO

Ilmos. Sres. Subsecretario y Secretario general técnico de este Departamento.

REGLAMENTO DE LA OFICINA DE INICIATIVAS Y RECLAMACIONES DEL DEPARTAMENTO

I.—Normas generales

Artículo 1.º La Oficina de Iniciativas y Reclamaciones, dependiente de la Secretaria General Técnica del Departamento, tendrá por misión recibir, estudiar, comentar e impulsar las iniciativas presentadas, así como atender las reclamaciones y quejas que se formulen al amparo del artículo 34 de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo, ajustándose en su tramitación a lo dispuesto en las presentes normas.

Art. 2.º La Oficina orientará las iniciativas recibidas, a fin de que su implantación evite en lo sucesivo posibles reclamaciones. Del mismo modo, propondrá como iniciativas, las ideas o sugerencias que se deduzcan de las reclamaciones presentadas.

Art. 3.º Corresponderá al Jefe de la Oficina, mediante propuesta elevada a la Superioridad, determinar los medios de propaganda para la difusión y estímulo de las iniciativas y orientación de las reclamaciones.

Art. 4.º Los Jefes de todos los Servicios del Ministerio deberán colaborar con la Oficina de Iniciativas y Reclamaciones, a fin de subsanar con la mayor rapidez y eficacia las anomalías o deficiencias originarias de las quejas, e igualmente, deberán facilitarle cuantos datos precise para un mejor conocimiento de las iniciativas en estudio.

Art. 5.º En la Oficina de Iniciativas y Reclamaciones, se llevará una estadística de los asuntos en ella tramitados, agrupándolos por Centros o Servicios, materias y personas.

Trimestralmente, el Jefe de la Oficina elevará al Secretario general técnico y al Servicio de Asesoramiento e Inspección de la Presidencia del Gobierno, un informe relativo a la marcha de dicha Oficina conteniendo, en su caso, la proposición de las medidas oportunas para el mejor funcionamiento de la misma.

Art. 6.º Las iniciativas, que serán formuladas siempre por escrito, y las reclamaciones, que podrán ser escritas o verbales, se dirigirán a la Oficina de Iniciativas y Reclamaciones, directamente o por mediación de los Organismos provinciales del Departamento.

Art. 7.º Las iniciativas que se reciban en los Organismos provinciales se remitirán a la Oficina de Iniciativas y Reclama-