

I. Disposiciones generales

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS

ORDEN de 11 de enero de 1964 por la que pasan a depender de los Servicios de Construcción de la Dirección General de Carreteras y Caminos Vecinales las obras de puentes cuya inspección y vigilancia viene ejerciendo la Jefatura de Puentes y Estructuras.

Ilustrísimo señor:

El Decreto 925/1960, de 12 de mayo, en su artículo 3.º faculta a este Ministerio para disolver, cuando las circunstancias lo aconsejen, la Jefatura de Puentes y Estructuras, pasando las funciones que hasta ahora tiene atribuidas a los Servicios de la Dirección General.

Las obras de los puentes, que por sus características son estudiadas y proyectadas normalmente por la Jefatura de Puentes y Estructuras, han venido ejecutándose bajo su control. Los inconvenientes propios de una inspección realizada casi siempre aconseja efectuar un reajuste en las funciones de inspección y vigilancia de las obras dependientes de dicha Jefatura de Puentes y Estructuras, encomendándose a los Servicios de Construcción.

Por todo ello, teniendo en cuenta las facultades conferidas por Real Orden número 101, de 4 de marzo de 1929, y lo señalado en la Orden ministerial de 12 de junio de 1939: este Ministerio ha dispuesto:

1. Las obras de puentes, cuya inspección y vigilancia viene ejerciendo la Jefatura de Puentes y Estructuras, pasarán a depender de los Servicios y Construcción de la Dirección General de Carreteras y Caminos Vecinales

2. Por la Dirección General se dictarán las disposiciones complementarias para aplicación de esta Orden, con el fin de que el traspaso de funciones se realice con la máxima rapidez y eficacia.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 11 de enero de 1964.

VIGON

Ilmo. Sr. Director general de Carreteras y Caminos Vecinales.

MINISTERIO DE TRABAJO

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

Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial, acordado el 13 de noviembre de 1963 por la Comisión nombrada al efecto en el seno del Sindicato Nacional de la Construcción, Vidrio y Cerámica, para regular las relaciones laborales entre la Empresa «La Veneciana, S. A.»—manufacturas del vidrio—y el personal que presta servicio en sus distintos centros de trabajo; y

Resultando que en 18 de noviembre de 1963 la Secretaría 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 que en la cláusula 68 se declara que el Convenio no implica elevación de la tarifa de precios de los productos de la Empresa; texto y comunicación que tuvieron su entrada en esta Dirección General el día 26 de noviembre, y en orden a los cuales se interesaron y obran en el expediente los oportunos informes;

Considerando que la unanimidad de lo estipulado y el hecho de que sus mejoras económicas se compensen bilateralmente

sin alterar los precios de los productos de la Empresa, como determina la Orden de 24 de enero de 1959, justifican su aprobación,

Esta Dirección General resuelve:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial acordado en 13 de noviembre de 1963, para regular las relaciones laborales en la Empresa «La Veneciana, S. A.», dedicada a manufacturas del vidrio.

2.º 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; y

3.º Significar que contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según el artículo 23 del citado Reglamento y Ordenes de 24 de enero de 1959 y 19 de noviembre de 1962.

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

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 26 de diciembre de 1963.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL ACORDADO EN 13 DE NOVIEMBRE DE 1963, PARA REGULAR LAS RELACIONES LABORALES EN LA EMPRESA «LA VENECIANA, S. A.», DEDICADA A MANUFACTURAS DEL VIDRIO

CAPITULO PRIMERO

Sección primera

AMBITO

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 de la Empresa en toda España, siempre que pertenezca a las categorías profesionales encuadradas en los grupos que la Reglamentación Nacional de Trabajo clasifica como: Personal Obrero, Personal Subalterno, Personal Administrativo, hasta la categoría de Oficial de primera inclusive y Personal Técnico hasta la categoría de Contramaestre inclusive.

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 les serán de aplicación automáticamente las normas del Convenio.

Sección segunda

VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA Y RESCISIÓN

Cláusula 3. *Vigencia.*—El presente Convenio tendrá una vigencia de un año, contado a partir de la fecha de su entrada en vigor.

Cláusula 4. Las normas contenidas en el Convenio comenzarán a regir el día primero del mes siguiente al en que sean aprobadas por la Autoridad laboral. Sin embargo, en los casos previstos en las disposiciones transitorias, se estará a lo que en ellas se establece sobre la retroactividad de algunas normas de carácter económico.

Cláusula 5. Terminado el plazo de vigencia del Convenio, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año.

Cláusula 6.—Si a alguna de las partes interesara la rescisión o renovación del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas deberá presentar un escrito con tres meses de antelación a la fecha de vencimiento del Convenio o de su prórroga ante la autoridad laboral que aprobó aquél. A dicho escrito acompañará un informe razonado en el que expresará las causas o circunstancias por las que solicita la rescisión.

CAPITULO II

Sección primera

COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Cláusula 7. *Compensación*.—Las condiciones de cualquier índole que en el presente Convenio se pacten son compensables en su totalidad con las que vienen rigiendo hasta la fecha las relaciones de trabajo de la Empresa, ya sea por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, uso o costumbre comarcal, regional o por cualquier otra causa.

Cláusula 8. *Absorción*.—Queda expresamente acordado y convenido que las mejoras de toda índole que sean concedidas por disposición legal en el futuro serán únicamente aplicables en el caso en que tales condiciones sean superiores a las contenidas en el Convenio y sólo en lo que excedan.

En cualquier supuesto, las mejoras de cualquier clase que puedan acordarse en el futuro serán absorbibles y compensables con las condiciones pactadas en este Convenio.

Cláusula 9. *Garantía «ad personam»*.—En el caso de que existiese algún trabajador o grupos 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, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a los que también personalmente les afecte.

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, de tal forma que si alguna disposición legal variase total o parcialmente alguna o algunas de las normas pactadas, automáticamente se considerará revisable el Convenio, a menos que las «representaciones» que le suscriben acuerden la continuidad del mismo, introduciendo, como es lógico, las modificaciones establecidas por la Ley.

Igualmente, si al ser sometido a la aprobación de la autoridad laboral ésta considerase necesario que se introduzcan variaciones que cambien fundamentalmente el sentido de alguna cláusula o desvirtúen los pactos acordados, éstos podrán ser revisados a petición de cualquiera de las partes, considerándose que el Convenio no entrará en vigor hasta tanto no se adopten nuevos acuerdos de modificación o ratificación de las cláusulas afectadas.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

Sección primera

ORGANIZACIÓN

Cláusula 11. *Organización*.—De acuerdo con lo establecido en la Ley es facultad exclusiva e inalienable de la Empresa la organización del trabajo. Así lo reconoce expresamente y por unanimidad la Comisión Deliberadora del Convenio, admitiendo con ello el principio recogido en el artículo 3.º de la Orden ministerial de 22 de julio de 1958, que aprobó el Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, y el 7.º de la Reglamentación Nacional del Trabajo para las industrias del Vidrio, que fué aprobada por la Orden ministerial de 21 de septiembre de 1946.

En consecuencia, con este principio, se considera que, dentro de las facultades de organización del trabajo, se hallan las de modificar los sistemas actuales; implantar nuevas bases de racionalización y organización científica; efectuar, de acuerdo con los trabajadores, la calificación y valoración de los puestos de trabajo, y, finalmente, establecer, en los departamentos en que la actividad individual de los trabajadores puede ser medida, los sistemas incentivos que, previos los estudios pertinentes, se consideren más adecuados a cada clase de actividad.

Sección segunda

DEFINICIONES

Cláusula 12. *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 técnica.

Cláusula 13. *Racionalización del trabajo*.—Es la acción de sustituir las prácticas rutinarias o inadecuadas por medios y métodos basados en un razonamiento sistemático.

Cláusula 14. *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 estas funciones y actividades objetivamente, es decir, abstracción hecha de la persona que en un momento determinado las realiza.

Cláusula 15. *Calidad de trabajo*.—Es el resultado de aplicar en cada puesto de trabajo todas las condiciones necesarias para conseguir desempeñar las funciones propias del mismo con el mayor grado de perfección posible.

Cláusula 16. *Cantidad de trabajo básica*.—Es la normal que efectúa cada operario en su puesto de trabajo mediante un esfuerzo normal, sin el estímulo de una remuneración con incentivo.

Cláusula 17. *Trabajo correcto individual*.—Es el resultado de conjugar los factores de calidad y cantidad de trabajo básicos antes definidos. «Trabajo correcto» es, pues, la mínima 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.

Como en los salarios mínimos por categoría se considera incluido el 25 por 100 garantizado por la Ley en los casos de trabajo con incentivo, para los trabajadores que presten sus servicios bajo esta modalidad se considerará sustituida la definición precedente por la que sigue:

En el caso de trabajos con incentivo se entiende por «trabajo correcto» individual el resultado de conjugar los factores de calidad y cantidad necesarios para obtener la puntuación que con el sistema de primas aplicado se considere suficiente para el trabajo que garantiza el salario base reglamentario y la prima de calificación profesional (P. C. P.).

Se entiende «trabajo exigible» el resultado de conjugar los factores de calidad y cantidad necesarios para obtener la puntuación que en el sistema de primas aplicado se considere suficiente para garantizar el salario base reglamentario y su 25 por 100.

Sección tercera

PLANTILLAS, ASCENSOS, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Cláusula 18. *Plantillas*.—La plantilla de cada centro de trabajo se acomodará en cada momento a las exigencias de la nueva organización de trabajo, previa autorización, en su caso, de la autoridad laboral competente.

Cláusula 19. *Clasificación profesional*.—Pese a las normas contenidas en el Decreto de 17 de enero de 1963 sobre fijación de salario mínimo interprofesional y la consiguiente desaparición de las categorías profesionales a efectos económicos, la Comisión Deliberadora del Convenio acuerda mantener la clasificación profesional establecida en la Reglamentación Nacional de Trabajo.

Cláusula 20. *Ascensos*.—De conformidad con lo establecido en la Reglamentación Nacional de Trabajo, los ascensos se verificarán por los turnos y en las condiciones que señala el capítulo IX de dicha Reglamentación.

Conforme con lo que allí se establece, dentro de la Empresa se constituirá el Tribunal de Calificación, previsto en el artículo 71 de la Reglamentación del Vidrio. Estará formado por dos miembros del Jurado de Empresa que pertenezcan al mismo grupo de la categoría del examinado, y si no los hubiera dentro del Jurado, por los que éste designe, y un representante de la Dirección, que presidirá.

En el caso de obreros, asistirá también un representante de la Escuela de Maestría Industrial.

Las pruebas de aptitud se regirán por las normas que se señalen en la convocatoria para cubrir la plaza o plazas vacantes.

En el caso de que la plaza vacante haya de cubrirse por turno de antigüedad, el trabajador a quien le corresponda ascender deberá someterse también a la calificación de aptitud ante el mismo Tribunal previsto en el artículo anterior. En este supuesto, sólo podrá tomar parte en la prueba de aptitud el trabajador a quien le corresponda el ascenso por antigüedad, y si demuestra, a juicio del Tribunal, idoneidad para ocupar la plaza, será automáticamente promovido a la categoría que le corresponda; si el Tribunal estimase que carece de aptitud, lo notificará así al interesado y al Jurado de Empresa y al mismo tiempo informará a la Dirección, con el fin de que se convoque nuevo turno de antigüedad y pueda efectuar la prueba de aptitud el trabajador que le siga en el censo laboral de la Empresa, procediéndose de esta misma forma en el caso de que sea necesario repetir la prueba más veces.

Contra la aplicación de estas normas sobre clasificación y ascensos, los interesados podrán interponer recurso ante la De-

legación Provincial de Trabajo correspondiente, a tenor de lo dispuesto en el artículo 71 de la Reglamentación Nacional de Trabajo.

CAPITULO IV

Retribuciones

PERSONAL OBRERO

Sección primera

SALARIO MÍNIMO LEGAL.—PRIMA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Cláusula 21. *Salario mínimo legal.*—Todos los trabajadores a quienes afectan las normas de este Convenio percibirán el salario mínimo legal (S. M. L.) tal y como ha sido establecido y definido en el Decreto de 17 de enero de 1963. Este salario mínimo es de 60 pesetas diarias.

Cláusula 22. *Prima clasificación profesional.*—Todos los trabajadores incluidos en el Convenio tendrán asignada, además del S. M. L., una prima complementaria, calculada de acuerdo con su categoría profesional.

Esta prima complementaria se denomina «prima de clasificación profesional» (P. C. P.), y se percibirá por día efectivamente trabajado.

La prima de clasificación profesional (P. C. P.) se entiende que se devengará si el trabajador realiza un «trabajo correcto», tal y como ha sido definido en la cláusula 17.

En el supuesto de que por cualquier causa imputable al trabajador, su trabajo no reuniese las condiciones requeridas para estimarle correcto, la P. C. P. puede ser disminuida o incluso suprimida, de acuerdo con lo especificado en la cláusula 17.

Caso de disminución o suspensión de la P. C. P., el ingreso garantizado que se prevé en la cláusula 38 disminuirá en la cuantía en que haya sido rebajada la prima de calificación profesional.

Cláusula 23. *Sistema de cálculo.*—La P. C. P. se calcula en función de la valoración atribuida a cada categoría profesional, y su importe se determinará en pesetas por día de trabajo efectivamente prestado, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$P. C. P. \text{ en pesetas} = k \times 0,66 - 60$$

En la fórmula anterior, k es la valoración en puntos otorgada a cada categoría profesional; 60 pesetas es el importe en pesetas del salario mínimo legal (S. M. L.) (en el caso de aprendices de cuarto año es de 32 pesetas, y aprendices hasta tercero año y pinches, es de 25 pesetas); 0,66 es un coeficiente tomado como base.

La valoración de k es la siguiente, por cada categoría profesional:

Categoría	Puntuación
Oficial de 1. ^a	166
Oficial de 2. ^a	157
Ayudantes	142
Peón especializado	130
Peón ordinario	120
Aprendices de cuarto año	66
Aprendices de tercer año y pinches.	50

Por lo tanto, este salario de clasificación, llamado «prima de clasificación profesional» (P. C. P.), se percibirá por días efectivamente trabajados, y su cuantía, que se desprende de la fórmula antes indicada, será la siguiente, con arreglo a las categorías profesionales:

Categoría	Por día de trabajo — Pesetas
Oficial de 1. ^a	50
Oficial de 2. ^a	44
Ayudante	34
Peón especializado	26
Peón ordinario	20
Aprendiz de cuarto año	12
Aprendiz de tercer año y pinches ...	11

Sección segunda

PRIMA ACTIVIDAD COLECTIVA

Cláusula 24. *Prima de actividad colectiva.*—Aquellos trabajadores de los incluidos en el Convenio que no tengan asignado un sistema de retribución con incentivo individual, percibirán una «prima de actividad colectiva» (P. A. C.), que será variable según la productividad del trabajo del centro de trabajo en que presten servicio. Se entiende por productividad del trabajo el cociente de dividir la producción total del centro de trabajo de que se trate por el tiempo total empleado en conseguirla. Para determinar las bases técnicas de la P. A. C. se estudiará la modalidad que deberá ser aplicada en cada centro de trabajo, comunicándose a los trabajadores a través de la Dirección del mismo, a fin de que conozcan las bases de cálculo y puedan saber el importe de la P. A. C. que cada uno debe percibir.

Cláusula 25. *Normas de aplicación de la P. A. C.*—Como ya se hace constar en la cláusula precedente, se abonará al personal que no trabaje a prima o cualquier otro sistema de incentivo individual. Para la determinación de la cantidad a percibir por cada trabajador se le asignará a cada categoría profesional un coeficiente. La cantidad a percibir por cada uno vendrá dada por el producto de multiplicar el coeficiente que corresponda a cada categoría profesional por el valor a que haya resultado la P. A. C., según las bases técnicas aplicadas a cada centro de trabajo.

El coeficiente será el mismo valor para todos los centros de trabajo, y, de acuerdo con las valoraciones profesionales, es el siguiente:

Categoría	Pesetas
Oficial de 1. ^a	1,75
Oficial de 2. ^a	1,50
Ayudante	1,35
Peón especializado	1,15
Peón ordinario	1,00
Aprendices y pinches	0,50

Cláusula 26. *Formas de cálculo de la P. A. C.*—La P. A. C. será calculada mensualmente, fijándose su valor para el coeficiente 1, de acuerdo con las bases que para cada Centro de trabajo se establezcan y que no serán variadas si no se introducen variaciones en los equipos de trabajo correspondiente.

Cláusula 27. *Supresión de la P. A. C.*—La P. A. C. 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 el Reglamento de Régimen Interior y específicamente en el supuesto de faltas de asistencia injustificadas. También podrá ser suprimida la P. A. C. por falta de actividad cuando por causas imputables al trabajador no se alcance el «trabajo correcto» definido en la cláusula 17. Será automáticamente suprimida la P. A. C. si el trabajador ha sido sancionado, por falta de trabajo correcto, con pérdida de la P. C. P., con la correspondiente repercusión en el importe del ingreso mínimo garantizado que la cláusula 38 establece.

En caso de aplicar sanciones de pérdida de la P. A. C. se notificarán por escrito, con expresión de los motivos y del período en que será suprimida la prima que, en ningún caso, excederá de un mes, salvo si es por falta de actividad, en cuyo supuesto no será restablecida la prima hasta que no se vuelva a trabajar a «trabajo correcto».

Cláusula 28. *Faltas de asistencia.*—Las faltas justificadas de asistencia al trabajo no tendrán consecuencias en orden a la pérdida del derecho a la P. A. C. total que corresponda percibir durante el mes en que se hayan producido, en el caso de que tales faltas no excedan de dos días. Si excediesen de este tiempo se pagará la prima proporcionalmente a los días efectivamente trabajados.

Tendrán el carácter de faltas justificadas de asistencia las que se deban a las causas siguientes:

- 1.^a Accidente de trabajo, siempre que la baja haya sido firmada y cursada por el Médico de la empresa.
- 2.^a Enfermedad, también en el caso de que la baja sea con firmada por el Médico de la Empresa.
- 3.^a Permiso concedido por la empresa en cualquiera de los casos y con los requisitos establecidos en el Reglamento de Régimen Interior.

Los permisos concedidos por la Dirección por causas que no estén previstas en el Reglamento de Régimen Interior podrán llevar aparejada la pérdida de la parte proporcional de la P. A. C.,

cualquiera que sea el tiempo de duración del permiso si así se le hace constar al trabajador en el momento de la concesión del mismo.

Las ausencias legales (asistencia a actos sindicales o políticos previstos por la Ley y previa convocatoria en forma) se registrarán por las normas de general aplicación.

Sección tercera

RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL QUE TRABAJE A INCENTIVO

Cláusula 29. Retribución del personal que trabaje a incentivo.—El personal obrero incluido en el Convenio que preste servicio en departamentos o centros de trabajo en los que por haberse medido la actividad individual se haya establecido o se establezca en el futuro un sistema de retribución y trabajo a prima u otra modalidad de trabajos con incentivo tendrá una retribución integrada por los siguientes conceptos:

- a) Salario mínimo legal (S. M. L.).
- b) Prima de incentivo (P. I.).

Esta prima de incentivo (P. I.) será variable en proporción a la actividad individual desarrollada por cada trabajador, según los valores de la tarifa aplicable, que será primeramente comunicado a los interesados, de conformidad con lo establecido en la Ley.

Los sistemas con incentivo que se establezcan en los distintos centros de trabajo serán incorporados como anexos al presente Convenio, a medida que vayan siendo implantados.

La prima de incentivo será equivalente al 25 por 100 del salario base reglamentario, para «trabajo exigible», tal como está mencionado en la cláusula 17.

A «trabajo correcto», tal como está indicado en la cláusula 17 la prima de incentivo (P. I.) será equivalente a la prima de calificación profesional (P. C. P.).

En la prima de calificación profesional (P. C. P.), se considera incluido ya el 25 por 100 mínimo que exige la Ley.

Sección cuarta

RETRIBUCIONES DE CARÁCTER ESPECIAL

Cláusula 30. Otras retribuciones.—En los conceptos retributivos detallados en las secciones anteriores se considerarán incluidos, siendo, por consiguiente absorbidos, todas las percepciones actuales de los trabajadores, con excepción de las siguientes:

- a) Complemento de antigüedad.
- b) Horas extraordinarias.
- c) Gratificaciones reglamentarias de 18 de Julio y Navidad.
- d) Salarios de domingos y días festivos.
- e) Plus de trabajo nocturno.
- f) Plus familiar y Subsidio familiar.

Cláusula 31. Complemento de antigüedad.—A partir de 1 de enero de 1964 el complemento de antigüedad será calculado sobre el nuevo salario mínimo legal (S. M. L.). En concepto de antigüedad se incrementará un 2 por 100 el S. M. L. por cada año de servicio, hasta que se alcance la cuantía máxima señalada en la Reglamentación del Trabajo, que es del 50 por 100 del salario base.

Cláusula 32. Horas extraordinarias.—Con el fin de simplificar el cálculo a efectos del pago de las horas extraordinarias, la Comisión Deliberadora del Convenio acuerda que el valor de la hora extraordinaria sea el siguiente para las diversas categorías profesionales:

Categoría	Pesetas hora	
	Días laborables	Días festivos
	2 primeras horas	—
	Pesetas	Pesetas
Oficial de primera	22	24
Oficial de segunda	20	22
Ayudantes	18	20
Peón especializado	16	18
Peón ordinario ...	14	16

Cláusula 33. Gratificaciones reglamentarias.—Consistirán en quince días del salario de cotización que fija el Decreto del 17 de enero de 1963, más la antigüedad correspondiente, calculada so-

bre el salario mínimo legal (S. M. L. que se abona el día de trabajo anterior al 18 de Julio, y otros quince días calculados de la misma forma, que se pagarán el 22 de diciembre o el anterior, si éste fuese festivo.

Cláusula 34. Salario dominical y fiestas no recuperables.—El salario de los domingos y las fiestas no recuperables se pagará computándose a tales efectos el salario de cotización que señala el Decreto 17 de enero de 1963, más la antigüedad calculada sobre el salario mínimo legal (60 pesetas)

Es decir que a efectos del cálculo de las gratificaciones reglamentarias, como el salario de los domingos y fiestas no recuperables, el salario será el siguiente:

Oficial primera: 80 pesetas más antigüedad correspondiente, cálculo sobre 60 pesetas.

Oficial segunda: 80 pesetas más antigüedad correspondiente, cálculo sobre 60 pesetas.

Ayudante: 70 pesetas más antigüedad correspondiente, cálculo 60 pesetas.

Peón especializado: 70 pesetas más antigüedad correspondiente, cálculo sobre 60 pesetas.

Peón ordinario: 60 pesetas más antigüedad correspondiente, cálculo sobre 60 pesetas.

Aprendiz cuarto año: 44 pesetas más antigüedad correspondiente, cálculo sobre 60 pesetas.

Aprendiz hasta año tercero y pinche: 25 pesetas más antigüedad correspondiente, cálculo sobre 60 pesetas

Cláusula 35. Plus de trabajo nocturno.—Lo percibirán, con independencia de sus restantes remuneraciones, aquellos trabajadores que trabajen entre las veintidós y las seis horas. Su importe será del 20 por 100 sobre el salario mínimo legal, más la antigüedad. Para el abono de este suplemento se seguirán las normas fijadas en el artículo 36 de la Reglamentación Nacional del Trabajo

Cláusula 36. 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.

Sección quinta

ESTRUCTURA GENERAL DE LA RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL OBRERO

Cláusula 37. Estructura general de las remuneraciones.—De conformidad con lo establecido en las precedentes secciones del presente capítulo y para mayor claridad en orden a una sistematización de las remuneraciones de personal obrero se señala a continuación la estructura general de dicha remuneración, una vez entre en vigor el presente Convenio.

1) Percepciones diarias:

- 1.1. Salario mínimo legal (S. M. L.).
- 1.2. Prima calificación profesional (P. C. P.) prima de incentivo (P. I.).
- 1.3. Complemento de antigüedad.
- 1.4. Horas extraordinarias.
- 1.5. Suplemento por trabajo nocturno.

2) Percepciones mensuales:

- 2.1. Salarios de domingos y días festivos.
- 2.2. Prima de actividad colectiva (P. A. C.).

3) Percepciones anuales:

- 3.1. 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.), es decir prima en función de 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.)

- 3.2. Gratificaciones reglamentarias de julio y Navidad.

Cláusula 38. Ingreso mínimo anual garantizado.—La Comisión deliberadora del Convenio toma nota de que la Empresa se obliga a garantizar al personal obrero (excepto aprendices y pinches) de menor categoría, soltero y sin antigüedad, un ingreso mínimo anual (I. M. G.) de 32.000 pesetas (treinta y dos mil pesetas), que se obtendrá mediante la suma de todos los

conceptos que componen el sistema salarial contenido en el presente Convenio.

Para el cómputo de ingreso mínimo anual garantizado (I. M. G.) no se tendrán en cuenta:

- El complemento por antigüedad.
- Las percepciones por horas extraordinarias.
- El plus y el subsidio familiar.

Para tener derecho a la garantía del ingreso mínimo (I. M. G.) es necesario que el personal a quien afecte haya trabajado efectivamente los trescientos cinco días laborables del año (se considera, a estos efectos, como laborables el período de vacaciones retribuidas). En caso de faltas al trabajo, cualquiera que sea su causa, excepto, naturalmente, las vacaciones retribuidas y las ausencias oficiales reguladas por la Ley, a causa de las obligaciones que impongan los cargos de carácter político o sindical, la garantía se entenderá disminuida en proporción a los días en que haya dejado de asistir al trabajo.

Igualmente disminuirá la garantía en los supuestos de sanciones de carácter económico (por ejemplo, pérdida de la P. A. C. y de la P. C. P.) que sean impuestas con motivo de faltas cometidas en el trabajo.

Cláusula 39. *Disposiciones generales sobre retribuciones del personal obrero.*—La Comisión deliberadora, en orden a establecer con la debida claridad el alcance y carácter de las retribuciones que han sido detalladas en el presente capítulo, hace constar:

1. Que en el total de la remuneración de cada puesto de trabajo o de cada categoría profesional se entiende ya comprendido el 25 por 100 que sobre el salario base exige la Ley, como mínimo, en los supuestos de trabajos con incentivo.

2. Que únicamente tributarán a la Seguridad Social, Mutualismo Laboral y Plus Familiar las cantidades y los conceptos que según las disposiciones vigentes deben computarse a estos efectos. Ambas partes entienden que esta materia no debe ser objeto de acuerdo, pacto o convenio en ningún caso, y por ello se remiten a lo que la Ley establezca en cada momento.

CAPITULO V

Retribuciones

PERSONAL TECNICO, ADMINISTRATIVO Y SUBALTERNO

Sección primera

PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO

Cláusula 40. *Principios generales.*—La estructura del salario del personal técnico y administrativo incluido en el presente Convenio se acomodará en lo que sea posible a las líneas generales características de la retribución del personal obrero, que han quedado establecidas en el capítulo precedente.

Cláusula 41. *Salario base reglamentario (S. B. R.).*—Los salarios base reglamentarios son los siguientes:

Categoría	Pesetas anuales
Oficial de 1. ^a	22.260
Contramaestres	21.600
Delineantes	21.600
Oficial de 2. ^a	21.600
Cobradores	21.600
Auxiliar	21.600
Aspirante de más de 18 años	21.600
Aspirante de menos de 18 años	9.000

Cláusula 42. *Prima de calificación (P. C.).*—Con independencia del salario base de su categoría, todos los empleados incluidos en el Convenio percibirán una prima o salario de calificación correspondiente al coeficiente que les sea atribuido, de acuerdo con la siguiente escala:

Contramaestres y Oficiales de 1.^a, de 170 a 225.
Delineantes y Oficiales de 2.^a, de 140 a 190.
Cobradores y Auxiliares, de 120 a 145.
Aspirantes, de 50 a 110.

A cada uno de los empleados incluidos en la presente Sección le será individualmente comunicado por la Dirección de la Empresa el valor del coeficiente que para la determinación de la P. C. le ha sido asignado.

La remuneración total que le sea atribuida no será nunca inferior a la que venía percibiendo a la fecha de entrada en vigor del Convenio.

Cláusula 43. *Sistema de cálculo.*—La prima de calificación (P. C.) se calcula, en función del coeficiente atribuido a cada empleado técnico y administrativo, de la siguiente manera:

Prima mensual de calificación = $k \times 19,80 - 1.800$.

Donde k es el coeficiente de calificación indicado en la cláusula 42.

19,80 es el producto de la base 0,66 por treinta días del mes. 1.800 es el salario mínimo legal.

Cláusula 44. *Prima de actividad colectiva.*—En las mismas condiciones que han sido fijadas en el capítulo IV, sección segunda, cláusulas 24 a 28, ambas inclusive, los empleados técnicos y administrativos incluidos en el Convenio percibirán una prima de actividad colectiva (P. A. C.) que será atribuida según el coeficiente fijado para cada categoría.

Los coeficientes fijados para calcular el importe de la P. A. C. que le corresponde percibir al personal técnico y administrativo incluido en el Convenio, son, para cada categoría:

Contramaestres	2,5
Oficial de 1. ^a	2
Delineantes	1,7
Oficiales de 2. ^a	1,7
Cobradores	1,3
Auxiliares	1,3
Aspirantes	0,60

Cláusula 45. *Normas de aplicación.*—Serán de aplicación las mismas normas que han sido establecidas en el capítulo IV para la regulación de la P. A. C. del personal obrero.

Cláusula 46. *Otras retribuciones.*—En los conceptos retributivos contenidos en las precedentes cláusulas se consideran incluidas, siendo, por consiguiente, absorbidas todas las percepciones actuales del personal técnico y administrativo, con excepción de las siguientes:

- a) Complemento de antigüedad.
- b) Gratificaciones reglamentarias de 18 de julio y Navidad.
- c) Plus familiar y Subsidio familiar.
- d) Gratificación de fin de año, en su caso.

La concesión y determinación en su caso del importe de esta gratificación es privativo de la Empresa.

Cláusula 47. *Complemento de antigüedad.*—A partir de enero de 1964 la antigüedad consistirá en un incremento de un 2 por 100 (dos por ciento) sobre el salario base reglamentario (S. B. R.) por cada año de servicio a la Empresa, con el límite máximo del 50 por 100 (cincuenta por ciento) que marca la Reglamentación Nacional del Trabajo.

Cláusula 48. *Gratificaciones reglamentarias.*—Consiste en una mensualidad en julio y otra en Navidad calculada sobre el:

S. B. R. + P. C. + Antigüedad

Cláusula 49. *Plus familiar y subsidio familiar.*—La Comisión Deliberadora del Convenio reitera una vez más que estas percepciones deben ser específicamente las reguladas por la Ley y que, en su consecuencia, el Convenio Colectivo se remite—en lo que a este punto se concreta— a lo que establece el Decreto de 17 de enero de 1963 y disposiciones de general aplicación.

Cláusula 50. *Estructura general de la retribución del personal técnico y administrativo.*—Como resumen del presente capítulo, a continuación se señalan, para mayor claridad y en orden a una correcta sistematización, la distribución de las retribuciones del personal técnico y administrativo incluido en el Convenio, a partir de la fecha de su entrada en vigor:

1. Sueldos o percepciones mensuales.
 - 1.1. Sueldo base reglamentario (S. B. R.).
 - 1.2. Prima de calificación (P. C.).
 - 1.3. Complemento de antigüedad.
 - 1.4. Prima de actividad colectiva (P. A. C.).

2. Sueldos o percepciones anuales.

2.1. Gratificaciones reglamentarias de julio y Navidad.
2.2. Gratificación de fin de año, en la cuantía que se fije por la Empresa, si acuerda su concesión.

Cláusula 51. *Ingreso mínimo anual garantizado al personal empleado.*—Al personal empleado incluido en el Convenio (excepto a los Aspirantes), se le garantizará que sus ingresos

anuales, por todos conceptos y habiendo trabajado todos los días laborales del año (las vacaciones se consideran, a estos efectos, como días trabajados), no serán inferiores a 34.000 (treinta y cuatro mil pesetas) para el empleado soltero, sin antigüedad y mayor de dieciocho años.

En casos de ausencias o sanciones se aplicarán las mismas normas que se señalan en la cláusula 38 para el personal obrero.

Cláusula 52. *Disposiciones generales.*—Será de aplicación para los administrativos y técnicos que se incluyen en la presente Sección, las disposiciones establecidas en la cláusula 39 sobre primas, plus familiar, seguridad social y mutualismo laboral.

Sección segunda

PERSONAL SUBALTERNO

Cláusula 53. La retribución del personal subalterno estará constituida por:

1. Salario mínimo legal (S. M. L.) Sobre la base de 60 pesetas diarias o 1.800 mensuales, con un total anual de 21.600 pesetas.

2. Prima de calificación profesional (P. C. P.). Calculada sobre doce meses.

Su sistema de cálculo será el mismo que se ha establecido en la cláusula 43 para el personal administrativo.

El valor de k para los subalternos es el siguiente:

- Subalternos (excepto mujeres de limpieza y botones), 120 a 145 puntos.
- Botones, 50 a 110 puntos.

3. Complemento de antigüedad. Se determinará con arreglo a las normas ya establecidas para el personal administrativo (cláusula 47). Se calculará sobre el salario mínimo legal (S. M. L.) mensual.

4. Gratificaciones reglamentarias.—Se fijan en quince días en julio y quince en Navidad y calculados sobre S. M. L. + P. C. P. + Antigüedad.

5. Prima de Actividad Colectiva (P. A. C.).—Se aplicarán las normas ya fijadas en las cláusulas 44 y 45, ambas inclusive, para el personal empleado. Los coeficientes para determinación del P. A. C. del personal subalterno serán los siguientes:

Categoría	Coficiente P. A. C.
Subalternos (excepto Mujeres de Limpieza).	1
Botones	0,50

6. Plus Familiar y Subsidio Familiar.—En la cuantía y con los requisitos que se fijan en las disposiciones de general aplicación.

Cláusula 54. *Estructura general de la retribución del personal subalterno.*

1) Percepciones mensuales:

- 1.1. Salario mínimo legal (S. M. L.)
- 1.2. Prima de calificación (P. C.)
- 1.3. Complemento por antigüedad.
- 1.4. Prima de Actividad Colectiva (P. A. C.)

2) Percepciones anuales:

- 2.1. Complemento por vacaciones.
- 2.2. Gratificaciones reglamentarias de julio y Navidad.

Cláusula 55. *Ingreso mínimo anual garantizado.*—En la misma cuantía y con las condiciones que se señalan en la cláusula 38 se establece para el personal subalterno (excepto botones y mujeres de limpieza) el mismo ingreso mínimo anual garantizado (I. M. G.) que se ha fijado para el personal obrero.

Cláusula 56. *Mujeres de limpieza.*—El salario de las mujeres de Limpieza será el salario mínimo legal (S. M. L.), es decir, 60 pesetas al día.

Asimismo percibirán los complementos por antigüedad que se reflejan en la cláusula 31 y las gratificaciones reglamentarias citadas en la cláusula 33.

Cláusula 57. *Disposiciones generales.*—Las contenidas en la cláusula 39.

CAPITULO VI

Previsión

Sección primera

ENFERMEDAD, ACCIDENTES, DEFUNCIÓN, NUPCIALIDAD Y NATALI AD

Cláusula 58. *Complemento en caso de enfermedad.*

a) Personal obrero.—Se acuerda que en caso de baja por enfermedad la Empresa pagará un complemento que, sumado a la indemnización del Seguro Obligatorio de Enfermedad, garantice al trabajador las percepciones que a continuación se señalan, según la categoría profesional a que pertenezca el personal obrero en situación de baja por enfermedad:

	Pesetas
Oficiales de primera y segunda	80
Ayudantes y Peones especializados	77
Peones ordinarios	75
Aprendices de cuarto año	44
Aprendices de tercer año y pinches	30

El complemento —la cantidad suficiente para que junto con la indemnización económica del Seguro Obligatorio de Enfermedad se alcancen las cifras antes indicadas— se percibirá ajustándose a las mismas normas del Seguro Obligatorio de Enfermedad; es decir, después de un periodo de carencia de cuatro días, y tendrá su duración limitada de acuerdo con la antigüedad del beneficiario, según la siguiente escala:

De uno a cinco años de antigüedad: Tres primeros meses, 100 por 100; tres meses siguientes, 50 por 100.

De seis a diez años de antigüedad: Cuatro primeros meses, 100 por 100; cuatro meses siguientes, 50 por 100.

De once a quince años de antigüedad: Cinco primeros meses, 100 por 100; cinco meses siguientes, 50 por 100.

Más de quince años de antigüedad: Seis primeros meses, 100 por 100; seis meses siguientes, 50 por 100.

Queda bien entendido que en los casos de obreros que reciben prestación económica del S. O. E., el importe de esta prestación se deducirá del salario que reciba de la Empresa, en los periodos de tiempo y conforme a las bases antes mencionadas.

En cualquier caso, para tener derecho al percibo del complemento, será necesario que los partes de baja y de confirmación sean ratificados por el Médico de Empresa.

Los beneficiarios seguirán tomando a su cargo las cotizaciones del trabajador para seguros sociales unificados, mutualismo laboral, etc

b) Personal administrativo.—Al personal administrativo le seguirán siendo de aplicación las normas contenidas en el Reglamento de Régimen Interior.

Cláusula 59. *Accidentes.*—En los casos de accidente la Empresa abonará el complemento necesario para que, sumado éste a la cantidad abonada por la Compañía Aseguradora, se alcance el salario total, compuesto, como es sabido, por salario mínimo legal (S. M. L.), complemento de antigüedad, prima de calificación profesional (P. C. P.).

A los trabajadores con incentivo se les abonará el S. M. L. más la antigüedad, más la media de la prima de incentivo (P. I.) cobrado en el mes natural anterior al del accidente, sin que sobrepase esta prima media a la prima de calificación profesional (P. C. P.) correspondiente a su categoría.

Cláusula 60. *Subsidio de defunción.*—En sustitución de lo dispuesto en el artículo 71 del Reglamento de Régimen Interior que se considera expresamente derogado, se establece un subsidio de defunción que les será pagado por la Empresa a los beneficiarios de cualquier trabajador en activo —que convivieran con él— que fallezca por cualquier causa.

El subsidio será de 5.000 pesetas (cinco mil pesetas) para el personal soltero y de 10.000 pesetas (diez mil pesetas) para el casado, aumentándose un 20 por 100 por cada hijo menor de dieciocho años o mayor de esta edad incapacitado para el trabajo, sin que, en ningún caso, el subsidio pueda rebasar el límite de 20.000 pesetas (veinte mil pesetas).

Cláusula 61. *Premios de nupcialidad y natalidad.*—Con independencia de los premios o subsidios de nupcialidad y natalidad establecidos por disposiciones de carácter oficial, la Empresa concederá a sus trabajadores unos premios de la siguiente cuantía:

Nupcialidad: 4.000 pesetas.

Natalidad: 2.000 pesetas por el nacimiento de cada hijo.

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

Para tener derecho a percibir el premio de nupcialidad se requiere que el beneficiario tenga, como mínimo, dos años de antigüedad los hombres y cinco años las mujeres.

Para recibir el premio de natalidad se exigirá una antigüedad de dos años.

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

Cláusula 62. Siguiendo el sistema que fué establecido en el Reglamento de Régimen Interior, la Empresa continuará concediendo un complemento de jubilación a todos sus trabajadores de acuerdo con las siguientes normas:

a) Régimen de jubilación para el personal obrero y subalterno

1) La Empresa podrá proponer a los productores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante la concesión de las ventajas que se detallan en las presentes normas.

2) 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.

3) A partir de los sesenta y cinco años los productores que no acepten su jubilación cuando la Empresa se lo proponga no tendrán derecho, el día en que cesen en su situación activa, a las ventajas previstas en las presentes normas.

Igualmente se conviene que al no aceptar la propuesta de jubilación hecha por la Empresa al 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) 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 cuenta, por lo menos, con veinte años de antigüedad. En tal caso deberán haber cumplido los 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 como se determina en la norma séptima, b).

5) 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, el complemento de retiro previsto en la norma séptima, b).

b) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, la indemnización de partida prevista en la norma sexta, b).

c) Cualquiera que sea su antigüedad, el complemento de la pensión de la Mutualidad Laboral previsto en las normas sexta, a), y séptima, a), del Reglamento de Régimen Interior.

Ventajas para los productores con menos de veinte años de antigüedad:

6) 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 otorga la Mutualidad y complementará con ésta el 80 por 100 del salario regulador anual.

b) Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50 por 100 del total del salario regulador mensual de la Mutualidad, multiplicado por los años de servicio. Se entiende por salario regulador mensual la catorceava parte del salario regulador anual.

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 este artículo, 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.

Ventajas para los productores con veinte años o más de antigüedad:

7) 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 ésta el 80 por 100 del salario regulador anual.

b) Un complemento de retiro por antigüedad, cuyo importe anual será igual a tantas veces la décima parte de su salario regulador mensual como años de antigüedad tengan, sin que este complemento pueda exceder del 25 por 100 del salario regulador anual.

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) del artículo séptimo, 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.

8) Si el interesado lo prefiriese, podría recibir, en vez del complemento por antigüedad previsto en el artículo séptimo, b), la indemnización de partida una sola vez, calculada según las bases del artículo sexto, apartado b) (como está previsto, tal indemnización será igual a la mitad del salario regulador mensual multiplicado por los años de servicio).

9) 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.

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

11) 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, recibiría 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 a los huérfanos será 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 concurra la circunstancia de edad antes citada, recibirían la parte de pensión que les correspondiera si su madre falleciese, conforme se estipula en el apartado c).

12) Si un obrero o un subalterno, con edad comprendida entre los sesenta y sesenta y cinco años y con veinte 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 dejasen, tendrán derecho a los mismos beneficios que se establecen para el personal jubilado.

b) Régimen de jubilación para el personal empleado

Se registrá por las mismas normas que se han señalado para el personal obrero, con la única variante de que el tope máximo del complemento de antigüedad a que se refiere el apartado b) del número 7), será para los empleados del 80 por 100 del salario regulador.

CAPITULO VII

Servicios sociales

Cláusula 63. *Viviendas*.—Continuarán en vigor las normas sobre anticipos al personal para que pueda adquirir su propio alojamiento. Las peticiones de préstamos para este fin seguirán tramitándose en la misma forma que está previsto en el

Reglamento de Régimen Interior, es decir, en base a no de vengar otro interés que el 3 por 100 sobre el total y de una sola vez, y siendo el límite máximo del préstamo 150.000 pesetas (ciento cincuenta mil pesetas) y el período de amortización, también máximo, quince años.

Cláusula 64. *Colonia infantil.* — Se ratifican expresamente las normas que rigen en cuanto a la utilización de la colonia infantil de verano que fue construida en Miraflores de la Sierra para uso de los hijos de los trabajadores de la Empresa.

Cláusula 65. *Becas.*—Igualmente la Comisión incorpora como anexo al Convenio Colectivo el sistema que para la concesión de becas de estudio tiene establecido la Empresa para los hijos de los trabajadores.

Cláusula 66. *Excursiones y deportes.*—Como se ha venido haciendo hasta la fecha, anualmente la Dirección comunicará al Jurado de Empresa la cantidad que pone a disposición del mismo con el fin de pueda organizar viajes, excursiones o actividades deportivas o recreativas.

CAPITULO VIII

Vacaciones

Cláusula 67. 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 año de antigüedad, hasta que alcance el máximo de dieciocho días laborables.

CAPITULO IX

No repercusión en precios

Cláusula 68. 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

Primera.—La estructura de salarios contenida en el presente Convenio comenzará a surtir efectos a partir del 1 de junio de 1963, realizándose los acoplamientos y reajustes necesarios y abonándose las cantidades que a cada trabajador corresponda percibir, una vez que sea aprobado el Convenio por la autoridad competente.

Segunda.—Para el cálculo del nuevo sistema de antigüedad, se establece que a todos los trabajadores ingresados entre el 1 de octubre y 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.

Tercera.—Dadas las peculiares características del trabajo que presta el personal femenino que viene trabajando en el taller de Zaragoza, y teniendo en cuenta que su número es de siete, la Comisión deliberadora del Convenio acuerda que queden expresamente excluidas de la aplicación de las normas aquí contenidas, regulándose su situación laboral con audiencia del Jurado de Empresa del centro de trabajo de Zaragoza.

MINISTERIO DE INFORMACION Y TURISMO

ORDEN de 14 de enero de 1964 por la que se crea en el Gabinete Técnico del Ministerio una nueva sección, que se denominará Sección Tercera.

Ilustrísimos señores:

Por Orden ministerial de 26 de noviembre de 1962 y con funciones de asesoramiento y colaboración directas al titular del Departamento se creó el Gabinete Técnico.

En ejecución y desarrollo de dicha norma, la Orden comunicada del 30 del propio mes lo dividió en tres secciones, a una de las cuales se daba la denominación específica de Asesoría Religiosa. Desde dicha fecha hasta el presente se ha venido produciendo un ininterrumpido incremento de las actividades de dicha unidad, lo que hace aconsejable proceder a su reforma estructural.

Por todo ello, he tenido a bien disponer:

Artículo único.—Se crea en el Gabinete Técnico del Ministerio una nueva sección, que se denominará Sección Tercera.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a VV. II. muchos años. Madrid, 14 de enero de 1964

FRAGA IRIBARNE

Ilmos. Sres. Subsecretario de Información y Turismo, Subsecretario de Turismo, Directores generales y Secretario general Técnico.

II. Autoridades y Personal

NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

ORDEN de 11 de enero de 1964 por la que se dispone la baja por fallecimiento en el Servicio Sanitario de la Provincia de Ifni del Practicante de Sanidad Militar don Antonio Sánchez Manrique.

Ilmo. Sr.: Causa baja por fallecimiento con fecha 2 del actual en el Servicio Sanitario de la Provincia de Ifni el Practicante de Sanidad Militar don Antonio Sánchez Manrique.

Lo que participo a V. I. para su conocimiento y efectos procedentes.

Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 11 de enero de 1964.

CARRERO

Ilmo. Sr. Director general de Plazas y Provincias Africanas.

ORDEN de 13 de enero de 1964 por la que se nombra por concurso a don Moisés Balabasquer Lopez Secretario del Ayuntamiento de Aaiun (Provincia de Sahara).

Ilmo Sr.: Como resultado del concurso publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 14 de septiembre último para proveer la plaza de Secretario del Ayuntamiento de Aaiun (Provincia de Sahara),

Esta Presidencia del Gobierno, de conformidad con la propuesta de V. I., ha tenido a bien nombrar para cubrir la misma a don Moisés Balabasquer López, Secretario de Administración Local de primera categoría, que percibirá sus emolumentos con cargo al presupuesto de la expresada Corporación.

Lo que participo a V. I. para su conocimiento y efectos procedentes.

Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 13 de enero de 1964.

CARRERO

Ilmo. Sr. Director general de Plazas y Provincias Africanas.