

Cooperativa Textil Murciana, de Murcia.
Cooperativa de Artesanía «Santa Catalina», de Real de San Vicente (Toledo).

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid 28 de enero de 1964.—P. D. Gómez-Acebo.

Ilmo. Sr. Director general de Promoción Social.

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de aplicación a la Empresa «Siemens Industria Eléctrica, S. A.».

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de aplicación a todos los centros de trabajo de la Empresa «Siemens Industria Eléctrica, S. A.», a excepción de la fábrica sita en Cornellá de Llobregat (Barcelona), que tiene un Convenio Colectivo Sindical propio, y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical ha remitido el texto de dicho Convenio con informe favorable, el cual ha sido aprobado por unanimidad;

Resultando que solicitado informe de la Dirección General de Previsión, lo ha emitido en el sentido de que en los artículos 27 y 44 se hace constar que los incrementos de gratificación sobre los de la Reglamentación de Trabajo y las mejoras acordadas por el Convenio quedarán exentas de cotización a la Seguridad Social, y sobre ello deberá hacerse la salvedad de que dicha excepción quedará subordinada a lo preceptuado en el Decreto 56/1963, de 17 de enero;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, dado su carácter interprovincial, en orden a su aprobación a la declaración de la ineficacia total o parcial de lo acordado, con arreglo al artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio del mismo año, modificado por Orden de 24 de enero de 1959;

Considerando que el Convenio acordado se adapta por razón de su contenido y forma a lo que establecen los artículos 11 y 12 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento de 22 de julio del mismo año, y no concurriendo causa alguna de ineficacia de las que se relacionan en el artículo 20 de dicho Reglamento, procede su aprobación, que se comunicará a la Organización Sindical al propio tiempo que se disponga su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley citada de 24 de abril de 1958 y en los artículos 19 y 25 de su Reglamento, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962;

Considerando que debe recogerse en la aprobación del presente Convenio la observación formulada por la Dirección General de Previsión para su mayor claridad;

Considerando que en el artículo 46 se contiene declaración sobre la posible repercusión en los precios, lo que, unido a que en el presente Convenio se limita en lo referente a salarios a la aplicación del Decreto 55/1963, de 17 de enero, y del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Madrid, no ha lugar a la tramitación especial a que se refieren los artículos 17 y 18 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación; Esta Dirección General, en uso de las facultades que le conceden las mencionadas disposiciones, ha resuelto:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de aplicación a todos los centros de trabajo de la Empresa «Siemens Industria Eléctrica, S. A.», a excepción de la fábrica sita en Cornellá de Llobregat (Barcelona), que tiene un Convenio Colectivo Sindical propio, con la salvedad de que la exención de cotización a la Seguridad Social, establecida en los artículos 27 y 44 para los incrementos de gratificación sobre los de la Reglamentación de Trabajo y las mejoras acordadas en el Convenio, quedará subordinada a lo preceptuado en el Decreto 56/1963, de 17 de enero.

Segundo.—Comunicar esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, con arreglo al artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, por tratarse de resolución aprobatoria, no hay recurso contra la misma en la vía administrativa.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que digo a V. S. para su conocimiento y demás efectos.
Dios guarde a V. S.
Madrid, 13 de enero de 1964.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL ACORDADO EN 31 DE MAYO DE 1963, ENTRE LAS REPRESENTACIONES ECONOMICA Y SOCIAL DE «SIEMENS INDUSTRIA ELECTRICA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

APARTADO PRIMERO.—AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Conforme con lo que se establece en el artículo cuarto, apartado C), de la Ley de 24 de abril de 1958, y artículo séptimo, apartado primero, de la Orden de 22 de julio de 1958, el ámbito es el de Empresa, afectando a todos los centros de trabajo de «Siemens Industria Eléctrica, Sociedad Anónima», a excepción del de la fábrica que tiene en Cornellá de Llobregat (Barcelona), quien tiene su Convenio Colectivo Sindical propio.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio incluirá a todas las actividades de los centros de trabajo afectados.

Art. 3.º *Ambito personal.*—El Convenio afecta a la totalidad del personal actual, así como sucesivamente afectará a todos los productores que ingresen al servicio de la Empresa durante la vigencia del mismo.

Art. 4.º *Entrada en vigor.*—El Convenio entrará en vigor el día 1 del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 5.º *Duración.*—La duración alcanzará hasta el 31 de diciembre de 1964, incluido, siendo de dos años, a contar desde la fecha de la puesta en práctica del mismo, 1 de enero de 1963, de acuerdo con la disposición transitoria, prorrogándose de año en año por tácito acuerdo.

APARTADO SEGUNDO.—DENUNCIA, REVISIÓN, CÁUSAS Y TRÁMITE

Art. 6.º La denuncia del Convenio o solicitud de revisión deberá presentarse ante el Ministerio de Trabajo, por el conducto reglamentario, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración de la vigencia o de sus posteriores prórrogas.

Art. 7.º El escrito de denuncia deberá ser acompañado con certificación del acuerdo tomado por la representación sindical correspondiente, razonándose las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitada.

Art. 8.º En el caso de solicitarse la revisión, deberá acompañarse una propuesta sobre los puntos a someterse a revisión, para que sin pérdida de tiempo se puedan iniciar las conversaciones, caso de ser autorizadas por la autoridad competente.

Art. 9.º En el supuesto de que se solicitase la rescisión del Convenio al finalizar su vigencia, se estará a lo previsto en el artículo 15 de la Ley de 24 de abril de 1958, así como a las disposiciones concordantes.

Art. 10. Si las conversaciones o estudios, en casos de denuncia del Convenio, se prolongaran por plazo superior a la duración del mismo, se considerará éste prorrogado hasta que finalicen las negociaciones.

Art. 11. No obstante lo dispuesto en los anteriores artículos, será motivo de denuncia por las partes la concurrencia de cualquiera de los hechos o circunstancias siguientes:

a) El aumento del índice del coste de vida en tanto por ciento superior al 15, respecto al existente en 1 de enero de 1963, según los datos del Instituto Nacional de Estadística, siempre que haya transcurrido un año como mínimo de vigencia del Convenio.

b) Que por el Ministerio de Trabajo o por Convenio Colectivo Sindical interprovincial se modifique la tabla de salarios mínimos de la Reglamentación Siderometalúrgica, de forma tal que la nueva que se implantase fuese superior a la retribución que se establece en este Convenio como la correspondiente a rendimiento normal (salario mínimo inicial o base, incluido el 5 por 100, más plus de Convenio). Para determinar cuál de las tablas sea superior a la otra, se tomará como módulo único la categoría de peón ordinario.

c) Que por el Ministerio de Trabajo se modifiquen las normas actualmente en vigor sobre cotizaciones para Seguros Sociales y Mutualismo Laboral. Se entenderá modificación de dichas normas tanto si se altera la base impositiva o salario cotizable, habida cuenta de los conceptos de abono hoy excluidos, como la prima, coeficiente o tanto por ciento de tributaciones, y tales aumentos sean superiores en su cuantía global al 15 por 100 de las cantidades que se hayan abonado por estos conceptos en 1 de enero de 1963. El aumento de las bases salariales de cotización al Seguro de Accidentes de Trabajo, motivado por los incrementos establecidos en este Convenio, no será causa de denuncia del mismo, aunque sí, por el contrario, los incrementos de primas o porcentajes mínimos actualmente en vigor.

Art. 12. Si en alguna provincia en que existe centro de trabajo de «Siemens Industria Eléctrica, S. A.», fuese aprobado un Convenio Colectivo provincial, interprovincial o de rama de producción que afecta a la Empresa, cuyas condiciones fuesen globalmente consideradas al año superiores a las establecidas en el presente, el centro de trabajo afectado se vería acogido a este nuevo Convenio, desligándose del presente, que continuaría vigente para los demás centros de trabajo.

APARTADO TERCERO.—ABSORBIBILIDAD. GARANTÍA «AD PERSONAM»

Art. 13. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales a rendimiento normal.

Art. 14. *Absorbibilidad.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales o pactos futuros que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos aquí regulados únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las vigentes, según el Reglamento Nacional de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica en su actual redacción, superan a las de este Convenio Colectivo Sindical, más otras mejoras voluntarias que pudieran haberse concedido hasta la fecha de iniciarse la vigencia de dichas nuevas disposiciones legales.

En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas por el Convenio y por aquellas otras mejoras individuales concedidas voluntariamente por la Empresa antes o después de establecer el Convenio Colectivo Sindical o durante la vigencia del mismo.

Art. 15. *Garantía «ad personam».*—Las situaciones personales que con carácter global superen a las pactadas serán respetadas, manteniéndose estrictamente «ad personam».

APARTADO CUARTO.—VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Art. 16. Ambas partes convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, se considerará el Convenio nulo y sin efecto alguno si por parte de los Organismos oficiales, en uso de sus facultades, no fuese aprobado en todo lo establecido, así como en su actual redactado.

CAPITULO II

Normas específicas

APARTADO PRIMERO.—RETRIBUCIONES

Art. 17. A todos los efectos legales, los sueldos y jornales con carácter general son los que se establecen en la actual Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica del 27 de julio de 1946, en su actual redacción, y el Decreto del Ministerio de Trabajo número 55/1963, del 17 de enero.

Art. 18. La cuantía de los pluses por antigüedad se calculará sobre las tablas de salarios de la Reglamentación Siderometalúrgica y, en su caso, sobre los salarios mínimos fijados en el Decreto número 55/1963, siendo su cuantía ilimitada y la forma de cálculo la fijada por dicha Reglamentación.

Art. 19. Los sueldos o salarios reales existentes que sean superiores y que ya estén tributando a efectos de Seguros Sociales, Mutualismo y Plus Familiar serán mantenidos, procediéndose en todo otro caso según lo dispuesto en el Decreto del Ministerio de Trabajo 56/1963, de 17 de enero.

Igualmente serán mantenidas las retribuciones concedidas voluntariamente existentes en la actualidad, y que tienen el carácter de exentas en la cotización.

Art. 20. Las partes han confeccionado de mutuo acuerdo y aprobado las tablas de salarios correspondientes que regirán durante la vigencia del Convenio, y serán recogidas en los contratos estipulados y por estipular, al amparo de lo que dispone el artículo cuarto del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Art. 21. Los aumentos producidos por la aplicación de las tablas anteriores tendrán el mismo carácter que las retribuciones voluntarias actualmente existentes en la Empresa, y no serán computables a efectos de cálculo de Seguros Sociales, Mutualidad ni Plus Familiar.

Art. 22. *Sistema y método de trabajo.*—Está implantado un sistema de trabajo en los talleres mediante el cual cada obrero percibirá un incentivo a la producción.

El personal obrero, excepto aprendices y pinches, que no trabaje con sistema de incentivo a la producción percibirá, además de las retribuciones que se señalan en la tabla de salarios, la cantidad de 22.80 pesetas por día efectivamente trabajado en concepto de carencia de incentivo a la producción y siempre que el rendimiento sea el normal en su puesto de trabajo.

Art. 23. Los conceptos remunerativos se encuadrarán necesariamente en algunos de los apartados o epígrafes siguientes:

Retribución del Convenio: Salario mínimo legal o el inicial base reglamentario, cuando supere el anterior, incrementado en este último caso con el 5 por 100, más plus Convenio, por día efectivamente trabajado, y siempre que se haya alcanzado el rendimiento normal.

Plus dominical y fiestas no recuperables, que se abonarán con el salario efectivo, con exclusión de primas.

Gratificaciones extraordinarias: Una paga en el primer semestre, después de la aprobación del balance del anterior año por la Junta general de la Sociedad, y las de 18 de Julio y Navidad correspondientes.

Plus de horas extraordinarias.
Plus de vacaciones retribuidas.
Premio de nocturnidad.
Premio de penosidad, toxicidad o peligrosidad.
Primas de incentivo a la producción o carencia del mismo.
Condiciones más ventajosas generales o particulares.
Plus de antigüedad.

La Empresa podrá establecer el pago mensual al personal obrero si por necesidades administrativas lo considera conveniente.

APARTADO SEGUNDO.—GRATIFICACIONES

Art. 24. A todos los efectos legales, la cuantía de las gratificaciones del 18 de Julio y Navidad será la determinada en la Reglamentación Siderometalúrgica.

Art. 25. No obstante el contenido del artículo anterior, al personal obrero se le abonarán las siguientes gratificaciones:

Treinta días de jornal en la gratificación extraordinaria que se viene abonando, con carácter voluntario, durante el primer semestre del año.

Treinta días de jornal efectivo en la gratificación del 18 de Julio, en total.

Treinta días de jornal efectivo en la gratificación de Navidad, en total.

Los empleados continuarán percibiendo una mensualidad en las tres antes citadas gratificaciones. Estas gratificaciones se abonarán proporcionalmente al tiempo que los trabajadores pertenecían a la Empresa.

Art. 26. Se considera compensado el importe correspondiente a las fiestas suprimidas, pues está ya incluido en el aumento de gratificaciones que, voluntariamente, concede la Empresa y en los aumentos de sueldos y jornales.

Art. 27. Todos los incrementos de gratificación sobre lo legalmente establecidos en la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica estarán exentos de cotización en Seguros Sociales y Mutualismo, y no serán computados a efectos de Plus Familiar, manteniéndose, no obstante, si existieran las situaciones reales personales superiores antes del presente Convenio, en lo que respecta a cotización de Seguros Sociales, Mutualismo y Plus Familiar.

APARTADO TERCERO.—PRENDAS DE TRABAJO

Art. 28. La Empresa facilitará a todo el personal a jornal diario que no le correspondiera por las disposiciones oficiales, las siguientes prendas de trabajo:

Al personal masculino, un mono o bata azul al año, y otra prenda igual más en años alternos. Al personal femenino, una bata blanca o azul al año, y otra en años alternos.

Al personal dedicado a la conservación del material electrodoméstico y al que se haya dotado de motocicleta, se le proveerá, además de la ropa normal de trabajo, de impermeable o mono impermeable, así como de casco y gafas.

Al personal mensual subalterno, almaceneros, listeros, etcétera se les facilitará, según el trabajo que efectúen un guardapolvo o mono azul al año y otra prenda igual en años alternos.

Las prendas entregadas figurarán en la correspondiente ficha abierta a cada productor.

La ropa de trabajo llevará el anagrama que la Empresa considere oportuno.

Art. 29. Es absolutamente obligatorio el vestir la ropa de trabajo mientras se encuentre en actos de servicio, quedando terminantemente prohibido utilizarla fuera del servicio de la Empresa, con la única excepción del tiempo invertido para trasladarse desde el domicilio al centro de trabajo, o viceversa.

Art. 30. La no observancia del contenido del anterior artículo se considerará como falta leve las dos primeras veces, grave la tercera y muy grave la cuarta, pudiendo aplicarse en cada caso las sanciones que reglamentariamente correspondan.

Art. 31. El lavado y conservación de las prendas serán de cuenta del usuario.

Si el operario sufriera la pérdida de la prenda de trabajo como consecuencia imputable a las máquinas o instalaciones, la Empresa la repondrá aquélla, pero si no concurre dicha circunstancia, será por cuenta del productor su reposición.

Art. 32. Al vencer el tiempo fijado para la duración de cada prenda, ésta pasará a propiedad del beneficiario.

Igualmente, si un productor causare baja en la Empresa, deberá devolver las que obrasen en su poder. En caso contrario, de su última liquidación se le descontará el valor proporcional de la prenda, según el tiempo de vida que aquélla tenga.

Art. 33. La Empresa se preocupará de que en todos los servicios higiénicos de la misma existan los imprescindibles elementos necesarios para el aseo de su personal después de la jornada normal de trabajo. El personal cuidará del perfecto estado de limpieza y conservación de estas instalaciones, y su negligencia será sancionable.

APARTADO CUARTO.—PUNTUALIDAD Y ORDEN

Art. 34. El personal se compromete a comenzar puntualmente el trabajo a la hora fijada en el horario, es decir a iniciar la labor en el momento del toque de la sirena, si existiera, o, en su caso, a la hora determinada para el comienzo de la jornada, e, igualmente, no abandonará el trabajo hasta que concurren las mismas circunstancias que al iniciarse aquél.

Se obliga igualmente a no desayunar, almorzar o comer, conversar o lavarse durante el horario de trabajo, así como a no prepararse para la salida antes de finalizar la jornada. En aquellos casos en que se hayan concedido autorizaciones más ventajosas serán mantenidas.

Art. 35. El incumplimiento de lo estipulado en el artículo precedente será considerado como falta, aplicando la Empresa las sanciones reglamentarias.

Art. 36. Sin perjuicio de aquellos otros casos en que proceda el despido sin indemnización, con arreglo a la legislación vigente, la Empresa podrá acordarlo, sin que venga obligada a aplicar otra sanción menor, en los siguientes casos:

- a) Diez faltas de asistencia continuadas o alternas sin justificar durante seis meses.
- b) Cinco faltas de puntualidad, continuadas o alternas, durante un mes.
- c) La disminución del rendimiento normal en el trabajo durante un tiempo, continuado o alterno, de seis semanas en un periodo de seis meses.

A estos efectos se considera rendimiento normal en cada trabajador, que da derecho a cobrar el suplemento estipulado, el que en cada momento y de forma continuada venga obteniendo el equipo o grupo de trabajadores que realicen el mismo o similar trabajo en cada taller o departamento. El rendimiento inferior al normal del taller o departamento se presume que es voluntario cuando no obedezca a ineptitud, trastornos físicos o psicológicos o a falta imputable a los materiales, las máquinas o los útiles de trabajo. La continuidad en el bajo rendimiento se considerará distintamente, según afecte a un trabajador o a un grupo de trabajadores, máxime si como consecuencia de ello se derivara escándalo o se produjera indisciplina manifiesta o incitación a otros productores a secundar tal actitud. La baja del 15 por 100 del rendimiento del trabajador que trabajare a prima sin variación en la misión u operación asignadas, métodos o condiciones de trabajo mantenidos por el trabajador durante el tiempo anteriormente indicado, supone disminución continuada de aquél.

La baja del 10 por 100 en el rendimiento colectivo de un grupo de dos o más productores durante seis días laborales consecutivos sin variación en las operaciones asignadas, métodos ni condiciones de trabajo supone también disminución continuada del rendimiento.

Si la baja del 10 por 100 en el rendimiento individual o colectivo durare más de una jornada, y de ello se deriva escándalo o se produce indisciplina manifiesta o incitación a otros productores a secundar su actitud, bastará con aquella duración para apreciarse la continuidad en el bajo rendimiento.

La baja del 20 por 100, respecto de otro trabajador considerado normal, que tenga en su rendimiento un productor que perciba prima indirecta es causa justa de despido por disminución voluntaria y continuada en el rendimiento. Para que se aprecie esta baja, debe transcurrir un mes desde que se perciba por escrito al trabajador sobre su bajo rendimiento. Cuando el trabajador no trabaje a prima directa o indirecta y su trabajo no pueda medirse cuantitativamente se considerará como prueba de falta de rendimiento la estimación hecha por un Jefe de Servicio, corroborada por otro Jefe, a cuyas órdenes pase a servir voluntariamente el interesado por un plazo mínimo de dos meses, luego de advertirle de la falta de rendimiento anterior apreciada por su Jefe. Del comienzo de este último periodo, para su control, se dará cuenta al Jurado de Empresa.

d) Marcar la ficha de entrada o salida, así como firmar la lista de presencia o falsificar los apuntes de trabajo por otro compañero.

e) Simular enfermedad o accidente de trabajo, así como efectuar cualquier servicio fuera de la Empresa después de haber presentado la baja del Seguro de Enfermedad, sin haber presentado el alta.

f) El hurto o robo y el realizar trabajos particulares en el interior del centro de trabajo.

g) La indisciplina o falta de respeto a los superiores o compañeros.

h) El incumplimiento individual o colectivo en la tarea encomendada, así como el abandono del puesto de trabajo o el cese del mismo, sin moverse de su lugar, durante el horario de servicio.

i) En los puestos de responsabilidad, el abandono o distracción en la vigilancia.

j) El inducir a los compañeros a la ejecución de faltas o incumplimiento de sus deberes.

k) Negarse a la realización de horas extraordinarias cuando a la Empresa le fuese de suma necesidad.

l) La ineptitud del trabajador cuando éste no sea capaz para llevar a cabo el trabajo para el que fué contratado constituirá, asimismo, una justa causa de despido.

Esta causa será de aplicación al que desconoce el oficio que dijo poseer o que, conociéndolo, lo sea de forma insuficiente. Incurrir en ella quien es capaz de llevar a cabo los trabajos propios de la profesión para que fué contratado.

La ineptitud se presume que existe cuando, no obstante tener un título profesional, se causan desperfectos frecuentes al trabajar en el instrumental o herramientas o en las materias primas o productos utilizados, con tal de que no sea una sola vez la que cometa éstos, salvo que el perjuicio económico causado sea de cuantía superior a 3.000 pesetas. Bastará con dos veces si el perjuicio es de más de 2.000 pesetas y menos de 3.000 o con tres veces cualquiera que sea su cuantía.

m) Será procedente el despido imputado por haber realizado el trabajador trabajos, negociaciones de industria o de comercio,

por cuenta propia o de otra persona, sin la autorización del empresario.

Para que pueda aplicarse esta causa será preciso que el trabajo o negociaciones efectuadas sean de la misma índole o análogas a las que lleva a cabo la Empresa.

Para que estos trabajos o negociaciones puedan ser nechos por cuenta de otra Empresa o por cuenta propia, deberá solicitarse previamente autorización escrita de la Empresa.

n) Además de las anteriores causas de despido, que tienen carácter enunciativo, podrán ser aplicables para la imposición de esta sanción las restantes contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo y Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, así como el Reglamento de Régimen Interior.

APARTADO QUINTO.—VACACIONES, HORARIO DE TRABAJO, RECUPERACIÓN Y JORNADA INTENSIVA, HORAS EXTRAORDINARIAS, TURNOS DE TRABAJO

Art. 37. Se establece que el mínimo de las vacaciones será el de quince días naturales, mejoradas en las siguientes condiciones:

Voluntariamente la Empresa concede una mejora en las vacaciones en las siguientes condiciones: El personal técnico y administrativo hasta un sueldo base de 1.863,75 pesetas (excluidas) disfrutará de un permiso de quince días naturales durante los cinco primeros años de servicio en la casa y, transcurridos éstos, disfrutará tres semanas.

A partir de un sueldo base de 1.863,75 pesetas (incluidas), transcurridos los tres primeros años de servicio, disfrutará las antedichas tres semanas. En el caso de que por disposiciones oficiales se variasen los actuales sueldos base, se revisará esta fórmula. El personal técnico titulado, cualquiera que sea el tiempo de su servicio en la casa, disfrutará de tres semanas. El personal obrero, a partir de los cinco primeros años de pertenencia a la Empresa, verá ampliado su turno de vacaciones en tres días.

Los señores, tanto técnicos como administrativos, que con anterioridad disfruten de cuatro semanas, continuarán igual en el futuro. Todos los empleados que tengan una antigüedad de veinticinco años en la Empresa, como igualmente aquellos que la alcancen cada año, tendrán una semana más de vacaciones.

Todos los obreros que tengan un mínimo de antigüedad de veinticinco años en la Empresa, tendrán una semana más sobre los quince naturales que les correspondan.

Los talleres de Getafe disfrutaran las vacaciones colectivamente en la fecha que se indicará, una vez obtenida la autorización de las autoridades competentes.

Dentro del anterior periodo de vacaciones colectivas, la Empresa se reserva la facultad de hacer las necesarias excepciones que aseguren la buena marcha del servicio, según su juicio, siendo obligatorio su cumplimiento por parte de los productores afectados.

El personal de nueva entrada cuya alta se produzca entre enero y final de marzo podrá, una vez transcurridos seis meses de servicio, tomar la parte proporcional al tiempo a trabajar hasta el 31 de diciembre.

El que cause alta entre el 1 de abril y fines de agosto, una vez transcurridos los seis meses, podrá disfrutar la parte proporcional del año, debiendo tomar las vacaciones antes del 31 de marzo del siguiente año. El de entrada desde 1 de septiembre, después de transcurridos los seis meses, podrá o bien disfrutar la parte proporcional al año o acumularla a las del año siguiente.

El personal femenino menor de diecisiete años y el masculino menor de veintiuno que hayan de asistir a campamentos, cursos, viajes, etc., del Frente de Juventudes, disfrutará de veinte días laborales de vacaciones, con tal de que las respectivas Delegaciones del Frente de Juventudes comuniquen a la Empresa, con la debida antelación, los nombres de los que hubieran de hacer uso de este derecho.

Art. 38. La jornada normal de trabajo será la legal de cuarenta y ocho horas semanales, respetándose las posibles condiciones más ventajosas existentes en la actualidad y amoldando los horarios a las necesidades de la Empresa, así como a las disposiciones que puedan emanar de las autoridades gubernativas de cada provincia.

Art. 39. Al comienzo de cada año se confeccionará un calendario de fiestas recuperables o convenientes, en aquellos casos que proceda, fijándose en total el tiempo a recuperar, diariamente o semanalmente, cualquiera que sea el horario de trabajo.

Art. 40. Si durante la denominada jornada intensiva de verano se produjera retraso en el trabajo en alguna Sección, el personal empleado deberá realizar excepcionalmente la jornada normal de ocho horas, abonándose a los productores el importe de estas dos horas a prorrata sin recargos.

En aquellas Secciones relacionadas con los talleres en el caso de producirse retrasos, su personal deberá realizar la jornada normal de los talleres, sin retribución suplementaria de clase alguna, hasta que el trabajo se halle al corriente. Los Jefes de los distintos servicios o Secciones serán los que determinarán el número de personal que deberá efectuar la jornada normal de los talleres.

En cualquier otro caso en que el personal por necesidades del servicio tenga que trabajar en alguna ocasión y durante la época estival la jornada normal de los talleres o superior a ésta, sólo se computarán como extraordinarias las que excedan de la jornada normal de los talleres.

Art. 41. El pago de las horas extraordinarias se efectuará con un recargo de un 58 por 100 sobre los jornales o sueldos efectivos diarios, incrementado con los recargos legales que tengan asignados tanto el personal obrero o empleado. Las primas o el plus de carencia de incentivo se pagarán en forma normal, o sea sin recargo de clase alguna. El anterior recargo a que se hace referencia sustituye al que pudiera resultar de aplicar todos los conceptos computables, a tenor de lo establecido en el artículo noveno del Decreto 1844/1960 y Orden de 28 de agosto de 1961.

APARTADO SEXTO.—PLUS DE DISTANCIA. VIAJES, DIETAS

Art. 42. El plus de distancia se regulará en todo por la Orden del Ministerio de Trabajo del 10 de febrero de 1958 y disposiciones posteriores complementarias.

Art. 43. Los gastos de viaje y dietas seguirán reguladas de acuerdo con el artículo 96 de la vigente Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, si bien la Empresa respetará las mejoras voluntarias concedidas, que fijan en un mínimo de 220 pesetas la dieta por día completo de ausencia.

APARTADO SÉPTIMO.—SEGURIDAD SOCIAL. AYUDA FAMILIAR

Art. 44. Las mejoras acordadas en el presente Convenio no repercutirán bajo ningún concepto en la cuantía de las cotizaciones por Seguros Sociales, Mutualidad y Plus Familiar, con la única excepción del Seguro de Accidentes de Trabajo, en el que se cotizarán por parte de la Empresa según las nuevas bases resultantes por la aplicación del Convenio y hasta el tope que fijan las disposiciones oficiales.

Art. 45. El valor del Plus Familiar se fijará según está establecido legalmente.

APARTADO OCTAVO.—EFECTOS ECONÓMICOS

Art. 46. El presente Convenio, en principio, no afectará a los precios de los artículos producidos por la Empresa, dada su poca influencia en los costes con relación al incremento que éstos han sufrido por la legislación previa al mismo, tal como

fijación del salario medio interprofesional, ajuste del régimen de Seguros Sociales y Convenio Colectivo Sindical para la Industria del Metal de la provincia de Madrid, sin perjuicio de la libertad de precios actualmente vigente y comercio de libre competencia en que se desenvuelve la industria a la que pertenece la Empresa.

CAPITULO III

Disposiciones finales

1.ª Para evitar todos los obstáculos que se opongan al común deseo de aumentar la productividad sobre la que se basan las mejoras concedidas por la Empresa, tanto el Jurado de Empresa como los Enlaces sindicales, se comprometen a colaborar con la mayor eficacia en todas las ocasiones en que, con causa justificada, fuesen requeridos por la Dirección, a fin de sancionar con el máximo rigor todos aquellos actos u omisiones que puedan malograr la buena organización del trabajo o lleguen a afectar al buen rendimiento de cada productor.

2.ª Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el Convenio, serán sometidas obligatoriamente, y como trámite previo, a la Comisión Mixta de Vigilancia, que estará constituida por cuatro Vocales titulares y cuatro suplentes, y designados por las respectivas Comisiones deliberadoras del Convenio, y un Presidente, nombrado por el Sindicato.

La Comisión Mixta dictará informe razonado en cada caso en el plazo más breve posible.

CAPITULO IV

Disposiciones transitorias

Ambas partes convienen en que, no obstante el contenido del artículo cuarto referente a vigencia y sin perjuicio de la aprobación del Convenio, a todos los efectos, se iniciará en la primera semana del mes de enero de 1963.

TABLA DE SALARIOS CONVENIO COLECTIVO SIEMENS

Categoría	Salario base --- 5 por 100	Plus de Convenio	Retrib. de Convenio	Valor quinque- nio	Con 1 quinque- nio	Con 2 quinque- nios	Con 3 quinque- nios	Con 4 quinque- nios
Ingeniero	3.501,75	2.101,05	5.602,80	175,10	5.777,90	5.953,00	6.128,10	6.303,20
Peritos	3.207,75	1.924,65	5.132,40	160,40	5.292,80	5.453,20	5.613,60	5.774,00
Delineante Proyectista...	2.304,75	1.382,85	3.687,60	115,25	3.802,85	3.918,10	4.033,35	4.148,60
Delineante de primera.	1.863,75	1.118,25	2.982,00	93,20	3.095,20	3.188,40	3.281,60	3.374,80
Delineante de segunda.	1.800,00	787,20	2.587,20	90,00				
Calcedor	1.800,00	542,70	2.342,70	90,00				
Jefe de primera	2.493,75	1.496,25	3.990,00	124,70	4.114,70	4.239,40	4.364,10	4.488,80
Jefe de segunda	2.226,00	1.335,60	3.561,60	111,30	3.672,90	3.784,20	3.895,50	4.006,80
Oficial de primera	1.863,75	1.118,25	2.982,00	93,20	3.095,20	3.188,40	3.281,60	3.374,80
Oficial de segunda	1.800,00	787,20	2.587,20	90,00				
Auxiliar	1.800,00	542,70	2.342,70	90,00				
Listero	1.800,00	598,70	2.398,70	90,00				
Almacenero	1.800,00	524,00	2.324,00	90,00				
Chófer turismo	1.800,00	757,35	2.557,35	90,00				
Chófer camión	1.800,00	860,00	2.660,00	90,00				
Ordenanzas	1.800,00	216,00	2.016,00	90,00				
Porteros	1.800,00	216,00	2.016,00	90,00				
Vigilante	1.800,00	253,35	2.053,35	90,00				
Repr. Plan.	1.800,00	216,00	2.016,00	90,00				
Telf. h. 50	1.800,00	216,00	2.016,00	90,00				
Telf. d. 50	1.800,00	281,35	2.081,35	90,00				
Jefe de Taller	2.467,50	1.480,50	3.948,00	123,40	4.071,40	4.194,80	4.318,20	4.441,60
Jefe de primera Org.	2.304,75	1.382,85	3.687,60	124,70	3.812,30	3.937,00	4.061,70	4.186,40
Jefe de segunda Org.	2.226,00	1.335,60	3.561,60	111,30	3.672,90	3.784,20	3.895,50	4.006,80
Téc. Org. de primera.	1.863,75	1.118,25	2.982,00	93,20	3.075,20	3.168,40	3.261,60	3.354,80
Téc. Org. de segunda.	1.800,00	787,20	2.587,20	90,00				
Aspirante	992,25	507,15	1.499,40					

Categoría	Salario base --- 5 por 100	Plus de Convenio	Retrib. de Convenio	Con 1 quinque- nio	Con 2 quinque- nios	Con 3 quinque- nios	Con 4 quinque- nios
Maestro de Taller	1.932,00	1.159,20	3.091,20	3.187,80	3.284,40	3.381,00	3.477,60
Maestro segundo	1.863,75	1.118,25	2.982,00	3.075,18	3.168,37	3.261,56	3.354,75
Encargado	1.800,00	426,00	2.226,00	2.316,00	2.406,00	2.496,00	2.580,00
Montador Jefe	1.932,00	1.159,20	3.091,20	3.187,80	3.284,40	3.381,00	3.477,60
Contador especialista mensual	1.863,75	1.118,25	2.982,00	3.075,18	3.168,37	3.261,56	3.354,75
Oficial de primera	1.800,00	993,00	2.793,00	2.883,00	2.973,00	3.063,00	3.153,00
Montador especialista jornal	62,12	14,03	76,15	79,25	82,35	85,45	88,55

Categoría	Salario base	Plus de Convenio	Retrib. de Convenio	Con 1 quinquenio	Con 2 quinquenios	Con 3 quinquenios	Con 4 quinquenios
	5 por 100						
Oficial de primera	60.00	10.27	70.27	73.27	76.27	79.27	82.27
Oficial de segunda	60.00	5.10	65.10	68.10	71.10	74.10	77.10
Oficial de tercera	60.00	4.00	64.00	67.00	70.00	73.00	76.00
Peón especialista	60.00	2.00	62.00	65.00	68.00	71.00	74.00
Peón ordinario	60.00		60.00	63.00	66.00	69.00	72.00
Aprendiz de primer año	25.00		25.00				
Aprendiz de segundo año	25.00	5.17	30.17				
Aprendiz de tercer año	27.56	10.61	38.17				
Aprendiz de cuarto año	33.33	12.83	46.16				
Pinche de 14 años	25.00		25.00				
Pinche de 15 años	25.00	4.06	29.06				
Pinche de 16 años	26.51	10.20	36.71				
Pinche de 17 años	32.02	12.30	44.32				

RESOLUCION de la Dirección General de Previsión por la que se aprueba el Reglamento de la Entidad Mutualidad de Previsión Social «San Cristóbal de Repelega», domiciliada en Repelega-Portugalete (Vizcaya)

Visto el Reglamento de la Entidad denominada Mutualidad de Previsión Social «San Cristóbal de Repelega», con domicilio en Repelega-Portugalete (Vizcaya); y

Habida cuenta de que su organización y funcionamiento, así como los fines que se propone llevar a cabo revisten la naturaleza y el carácter de Previsión Social;

Que las normas de la referida Entidad reúnen los requisitos exigidos por la Ley de 6 de diciembre de 1941 y su Reglamento de 26 de mayo de 1943, para la constitución y funcionamiento de esta clase de asociaciones, y que, además, se han cumplido los trámites que para la aprobación de los Estatutos y Reglamentos de las Entidades de Previsión Social señalan la Ley y Reglamento citados.

Esta Dirección General ha tenido a bien acordar la aprobación del Reglamento por que habrá de regirse la Entidad denominada Mutualidad de Previsión Social «San Cristóbal de Repelega», con domicilio social en Repelega-Portugalete (Vizcaya), y su inscripción en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 2.804

Lo que digo a V. S. a los efectos procedentes.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 30 de noviembre de 1963.—El Director general, por delegación, Joaquín Fernández Castañeda

Sr. Presidente de la Mutualidad de Previsión Social «San Cristóbal de Repelega»—Repelega-Portugalete (Vizcaya).

RESOLUCION de la Dirección General de Previsión por la que se aprueba el nuevo Reglamento de la entidad «Mutualidad de Levante. Ramo del Seguro de Enfermedad», domiciliada en Alcoy (Alicante).

Vistas las reformas que la entidad denominada «Mutualidad de Levante. Ramo del Seguro de Enfermedad» introduce en su Reglamento y

Habida cuenta de que por Resolución de esta Dirección General, de fecha 10 de octubre de 1948, fué aprobado el Reglamento de dicha entidad e inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 1.649

Que en virtud de acuerdo, reglamentariamente adoptado, la citada entidad reforma las normas estatutarias por que ha venido rigiéndose y que dichas reformas no alteran su naturaleza jurídica y el carácter de Previsión Social de la Entidad, ni se oponen a lo dispuesto en la Ley de 6 de diciembre de 1941 y su Reglamento de 26 de mayo de 1943, habiéndose cumplido, asimismo, los trámites y requisitos exigidos para su aprobación por la Ley y Reglamento citados.

Esta Dirección General ha tenido a bien acordar la aprobación del nuevo Reglamento de la entidad denominada «Mutualidad de Levante. Ramo del Seguro de Enfermedad», con domicilio en Alcoy (Alicante), que continuará inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 1.649, que ya tenía asignado.

Lo que digo a V. S. a los efectos procedentes.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 24 de diciembre de 1963.—El Director general, por delegación, Joaquín Fernández Castañeda.

Sr. Presidente de la «Mutualidad de Levante. Ramo del Seguro de Enfermedad», Alcoy (Alicante).

MINISTERIO DE INDUSTRIA

ORDEN de 31 de enero de 1964 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 8.730, promovido por «Phirex Werke, A. G.», contra Resolución de este Ministerio de 18 de abril de 1961.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 8.730, interpuesto ante el Tribunal Supremo por «Phirex Werke, A. G.», contra Resolución de este Ministerio de 18 de abril de 1961, se ha dictado con fecha 18 de octubre de 1963 sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso interpuesto por la Compañía «Phirex Werke, A. G.», contra resolución del Registro de la Propiedad Industrial de dieciocho de abril de mil novecientos sesenta y uno concediendo la marca «Hélice» a la Compañía «Costa Brava, S. L.», debemos declarar y declaramos revocada la resolución recurrida por no ser conforme a Derecho, así como la nulidad de la citada marca «Hélice», sin especial imposición de costas.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. I. muchos años

Madrid, 31 de enero de 1964.

LOPEZ BRAVO

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

ORDEN de 31 de enero de 1964 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 7.334, promovido por «Esso Estandard, Société Anonyme Française», contra Resolución de este Ministerio de 20 de septiembre de 1960.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 7.334, interpuesto ante el Tribunal Supremo por «Esso Estandard, Société Anonyme Française», contra Resolución de este Ministerio de 20 de septiembre de 1960, se ha dictado con fecha 9 de noviembre de 1963 sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso interpuesto por «Esso Estandard, Société Anonyme Française», contra Resolución del Ministerio de Industria de veinte de septiembre de mil novecientos sesenta, que concedió la marca número trescientos veinte mil novecientos ochenta y nueve, denominada «Ossa», para distinguir productos de la clase sesenta y uno del nomenclátor, no siendo conforme a Derecho, declaramos su nulidad; sin hacer imposición de costas.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»