

Duodécima.—Tanto durante la construcción como en el período de explotación, las instalaciones eléctricas quedarán sometidas a la inspección y vigilancia de la Jefatura de Obras Públicas, de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de 7 de octubre de 1904, siendo de cuenta del concesionario el abono de las tasas que por dichos conceptos y por los derivados de la tramitación y resolución del expediente resulten de aplicación, con arreglo a las disposiciones vigentes o que en lo sucesivo puedan dictarse.

Decimosexta.—Caducará esta concesión por incumplimiento de alguna de estas condiciones o por cualquiera de los motivos expresados en el artículo 21 del Reglamento de Instalaciones Eléctricas de 27 de marzo de 1919, declarándose la caducidad según lo a los trámites señalados en la Ley General de Obras Públicas y en su Reglamento de aplicación.

La presente concesión se publica en extracto. Las condiciones segunda, tercera, cuarta, quinta, sexta, novena, décima, undécima, decimotercera, decimocuarta y decimoquinta son las generales en esta clase de concesiones, estando contenidas en la Orden de otorgamiento correspondiente.

Palma de Mallorca, 4 de marzo de 1964.—El Ingeniero Jefe. 1.980-E.

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL

ORDEN de 26 de febrero de 1964 por la que se transforma la plaza de Profesor especial de «Aritmética y Geometría» de la Escuela de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos de Madrid en la de «Forja».

Ilmo. Sr.: Vista la propuesta formulada por la Escuela de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos de Madrid y en atención a las necesidades de la enseñanza en la misma.

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que una de las dos dotaciones de Profesor especial, con 7.680 pesetas de sueldo o gratificación, consignadas en el crédito número 348.117/11 del vigente presupuesto de gastos del Departamento, actualmente asignada a la enseñanza de «Aritmética y Geometría», se aplique en lo sucesivo a la de «Forja».

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 26 de febrero de 1964.

LORA TAMAYO

Ilmo. Sr. Director general de Bellas Artes.

ORDEN de 4 de marzo de 1964 por la que se señala el precio de venta del libro de texto «Historia de la Cultura», original de don Manuel Ballesteros y don Roberto Ferrando.

Ilmo. Sr.: Vistos los correspondientes informes técnicos, Este Ministerio ha tenido a bien señalar en 70 pesetas el precio de venta del libro de texto «Historia de la Cultura», original de don Manuel Ballesteros y don Roberto Ferrando, autorizado para el cuarto curso del Bachillerato Laboral de modalidad administrativa.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 4 de marzo de 1964.

LORA TAMAYO

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Laboral.

ORDEN de 14 de marzo de 1964 por la que se autoriza el establecimiento oficial en el Conservatorio de Música de Murcia de la asignatura de «Timbales e instrumentos rítmicos de percusión».

Ilmo. Sr.: De acuerdo con la petición formulada por el Conservatorio Profesional de Música de Murcia, y con el fin de atender en dicho Centro a las necesidades de la enseñanza de «Instrumentos rítmicos», derivadas de la exigencia de titulación en la nueva reglamentación laboral de Bandas y Orquestas,

Este Ministerio ha resuelto autorizar el establecimiento oficial en el Conservatorio Profesional de Música de Murcia de la asignatura de «Timbales e instrumentos rítmicos de percusión»,

autorizándose al mismo tiempo al Centro indicado para que eleve propuesta de Profesor Interino para dicha enseñanza en la categoría de Profesor Especial.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y cumplimiento.
Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 14 de marzo de 1964.

LORA TAMAYO

Ilmo. Sr. Director General de Bellas Artes.

ORDEN de 17 de marzo de 1964 por la que se adscribe una dotación de Auxiliaría, vacante en el Conservatorio de Música de Valencia, a la asignatura de «Coreografía clásica y folklórica española».

Ilmo. Sr.: Vacante una dotación de Auxiliaría en el Conservatorio Profesional de Música de Valencia por jubilación de don José Alonso Valls, y de conformidad con la propuesta elevada por la Dirección del Centro indicado para la extensión de sus enseñanzas.

Este Ministerio ha dispuesto que la dotación de referencia se amortice en la asignatura de «Piano» y pase a ser adscrita a la de «Coreografía clásica y folklórica española».

Lo digo a V. I. para su conocimiento y cumplimiento.
Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 17 de marzo de 1964.

LORA TAMAYO

Ilmo. Sr. Director General de Bellas Artes.

ORDEN de 17 de marzo de 1964 por la que se adscribe una dotación de Auxiliaría, vacante en el Conservatorio de Música de Sevilla, a la asignatura de «Violín».

Ilmo. Sr.: Vacante en el Conservatorio Profesional de Música de Sevilla la dotación de una Auxiliaría numeraria por pase a la situación de excedencia voluntaria de la Auxiliar de «Cultura» doña Rosario Sarmiento Fernández, y de conformidad con la petición formulada por el Conservatorio para mejor atender las necesidades de la enseñanza.

Este Ministerio ha dispuesto que la referida dotación vacante se adscriba a una Auxiliaría de «Violín», quedando amortizada en su anterior denominación.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y cumplimiento.
Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 17 de marzo de 1964.

LORA TAMAYO

Ilmo. Sr. Director general de Bellas Artes.

RESOLUCIONES de la Subsecretaría, en extracto, referentes a Fundaciones benéfico-docentes.

En virtud de las consideraciones que en ella se contienen, se autoriza la venta en pública subasta notarial de una finca propiedad de la Fundación «Don Ramón Alvarez y esposas», de Gijón (Oviedo).

Madrid, 16 de diciembre de 1963.

*

En virtud de las consideraciones que en ella se contienen, se concede autorización para hacer efectivos determinados intereses de enajenaciones de la Deuda Pública Interior, propiedad de la Fundación «Gómez Palacio Lastra», interrumpiendo así el plazo de prescripción de los mismos.

Madrid, 16 de febrero de 1964.

*

En virtud de las consideraciones que en ella se contienen, se propone se declare definitivamente adjudicada la casa número 63 de la calle del General Franco, de Archidona (Málaga), hasta ahora propiedad de la Fundación «José del Valle Pérez», al único licitador, don Cristóbal Moreno Ruiz.

Madrid, 24 de febrero de 1964.

MINISTERIO DE TRABAJO

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 «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.»

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial de aplicación a todos los centros de trabajo de la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.», y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical ha remitido el texto de dicho Convenio con informe favorable;

Resultando que solicitado informe de la Dirección General de Previsión, lo ha emitido expresando que no existe en el texto del Convenio ningún precepto que se oponga a la legislación vigente sobre seguridad social;

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 o 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 en el artículo 24 se contiene declaración de que el Convenio no tendrá repercusión en el precio de los productos elaborados por la Empresa, por lo que 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 «AEG Iberica de Electricidad, S. A.»

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. muchos años.
Madrid, 27 de febrero de 1964.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, ACORDADO EN 25 DE NOVIEMBRE DE 1963, ENTRE LAS REPRESENTACIONES ECONOMICA Y SOCIAL DE «AEG IBERICA DE ELECTRICIDAD, S. A.»

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El ámbito de este Convenio, de acuerdo con lo determinado en el apartado c) del artículo cuarto de la Ley de 24 de abril de 1958 y en el número primero del artículo séptimo de la Orden de 22 de julio de 1958, se concreta a la Empresa «AEG Iberica de Electricidad, S. A.», y afecta a todos sus centros de trabajo cualquiera que sea el punto de España en que se hallen enclavados.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio se aplicará durante el período de su duración a la totalidad del personal encuadrado en los grupos técnico, administrativo, subalterno y obrero, tanto que se hallen prestando servicio activo en la actualidad como que ingresen durante la vigencia del Convenio.

Art. 3.º *Vigencia.*—El Convenio entrará en vigor a partir del 1 de noviembre de 1963.

Art. 4.º *Duración.*—Se establece por un período de dos años, prorrogable de año en año.

Art. 5.º *Rescisión del Convenio.*—Este Convenio podrá ser rescindido mediante preaviso efectuado con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o de alguna de sus prórrogas, debiendo verificarse dicha denuncia por comunicación escrita dirigida al Director general de Ordenación del Trabajo, a través del Sindicato Nacional del Metal, contándose el plazo de la misma desde la fecha de entrada en este último Organismo, independientemente de la demora que pudiera sufrir en su conocimiento la otra parte interesada.

Art. 6.º *Denuncia del Convenio.*—Será motivo de denuncia 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 quince, respecto al existente en 1 de enero de 1963, según 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 se modifiquen las tablas de salarios mínimos de la Reglamentación Siderometalúrgica, de forma tal que las nuevas que se implantasen fuesen superiores a las que se establecen en este Convenio, como las correspondientes a una actividad normal. Para determinar cuál de ambas tablas es superior a la otra, se tomará como modelo único la categoría de Peón ordinario u Oficial administrativo de segunda.

c) Que por el Ministerio de Trabajo se modifiquen las normas actualmente en vigor sobre cotización de Seguros Sociales y Mutualismo Laboral. Se entenderá modificación de dichas normas, tanto si se altera la base impositiva o el salario cotizable, habida cuenta de los conceptos de abono hoy excluidos, como la prima, coeficiente o tanto por ciento de cotización.

El aumento de las bases salariales de cotización al Seguro de Accidentes de Trabajo, motivado por los ingresos establecidos en este Convenio, no será causa de denuncia del mismo, aunque si los incrementos de primas o porcentajes mínimos actualmente en vigor.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que por los Organismos oficiales, en el ejercicio de las facultades que les son propias, no sea aprobado alguno de los puntos del Convenio, desvirtuándole fundamentalmente a juicio de una cualquiera de las partes, quedará el Convenio nulo y sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

Art. 8.º *Compensación de mejoras.*—Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán compensables hasta donde alcance, con las mejoras o retribuciones económicas que en estimación anual y sobre el mínimo reglamentario viniese en la actualidad satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, la denominación y la forma de dichas mejoras o retribuciones, incluso primas, comisiones y pagas extraordinarias de cualquier índole, aunque sus módulos adopten la apariencia de primas o tantos por ciento de la producción y facturación y coincida o no su cómputo con las fechas regulares señaladas para el devengo de los respectivos salarios o sueldos, y aunque la implantación de tales mejoras o retribuciones obedezca a convenio particular, pacto de cualquier clase, contrato individual, uso o costumbre u otras causas.

La compensación regirá igualmente para el personal de plantilla cuyos ingresos estén preferentemente constituidos por comisiones sobre ventas.

Queda compensado el plus de transporte.

Las disposiciones oficiales futuras que supongan modificación económica en todos o algunos de los conceptos aquí regulados solamente tendrán eficacia práctica si, sumados a los vigentes conforme al Convenio, superasen a éste, global y anualmente considerados.

Por el contrario, y si así no ocurriera, se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en este Convenio.

Art. 9.º *Garantía personal.*—Las situaciones personales que con carácter global superen a las pactadas serán respetadas, manteniéndose estrictamente para cada persona.

Art. 10. *Desgravación por fondo del Plus Familiar.*—Las mejoras acordadas en el presente Convenio no incrementarán la nómina del fondo del Plus Familiar.

Art. 11. *Categorías profesionales.*—Se mantendrán en vigor las mismas de la actual Reglamentación de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, sin perjuicio del derecho que asiste a la Empresa de crear categorías no previstas en aquella Reglamentación.

Art. 12. *Ingresos.*—Las admisiones del personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se consideran hechas a título de prueba, variable según los períodos señalados en la siguiente escala:

Técnicos titulados: Seis meses.

Técnicos no titulados: Tres meses.

Administrativos con mando directo sobre el personal: Dos meses.

Administrativos sin mando directo sobre el personal y subalternos: Un mes.

Profesionales de oficio: Seis semanas.

Aprendices: Un mes.

Especialistas: Un mes.

Peones ordinarios y Pinches: Un mes.

Art. 13. *Ascensos.*—Los ascensos del personal se regularán de acuerdo con la Reglamentación Siderometalúrgica.

Art. 14. *Antigüedad.*—La cuantía de los premios por antigüedad se calculará sobre los salarios mínimos iniciales o base de la Reglamentación Siderometalúrgica, con aplicación del porcentaje fijado en la misma, pero suprimiendo el tope de cinco quinquenios.

Art. 15. *Jornada.*—La jornada normal de trabajo será la legal de cuarenta y ocho horas semanales, respetándose las condiciones más ventajosas ya establecidas y amoldando los horarios a las necesidades de la Empresa, así como a las disposiciones que en cada momento dicten las autoridades competentes.

Art. 16. *Jornada intensiva de verano.*—La jornada intensiva de verano se regulará en la forma que para cada provincia dicten las autoridades laborales.

Si durante esta jornada intensiva se produjera retraso de trabajo en alguna sección, el personal empleado en ella deberá

realizar excepcionalmente—cualquiera que sea su grupo—la jornada normal de ocho horas, abonándose a los productores el importe de esas dos horas a prorrata, sin recargos.

Lo mismo se hará cuando el personal, por necesidades del servicio, haya de trabajar en la época estival en jornada ordinaria o superior a ésta, en cuyo último caso sólo se computarán como extraordinarias las horas que excedan de la jornada normal.

Art. 17. *Horas extraordinarias.*—El abono de las horas extraordinarias se calculará de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia.

Art. 18. *Vacaciones.*—Los productores tendrán derecho a una vacación anual retribuida, de acuerdo con las siguientes escalas:

	Días naturales
Empleados:	
De 1 hasta 3 años	15
Más de 3 hasta 15 años	21
Más de 15 hasta 25 años	24
Más de 25 hasta 40 años y Apoderados	30
Directores, Gerentes y Apoderados generales	35

A los empleados que tengan más de cuarenta años de servicios, cualquiera que sea su categoría, se les concederá treinta y cinco días de vacaciones.

	Días naturales
Obreros:	
Hasta 25 años de servicios	15
Desde 25 años a 40 años de servicios	17
A partir de 40 años de servicios	22

El que cause alta entre el 1 de abril y fin 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 que ingresase a partir del 1 de septiembre después de transcurridos los seis meses podrá o bien disfrutar la parte proporcional de quince días o acumularla a las del año siguiente.

Los talleres de Batalla del Salado (Madrid) disfrutaran las vacaciones colectivas en la fecha que se indique, una vez aprobada por las autoridades competentes.

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

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

Art. 19. *Salarios mínimos.*—Los salarios del personal que no esté sujeto a incentivo y cuyo trabajo no haya sido objeto de medición serán los siguientes:

	Diario	Plus Convenio AEG	Por carencia de incentivo	Total diario
Personal obrero:				
Oficial de primera	80,—	35,—	13,—	128,—
Oficial de segunda	80,—	30,—	13,—	123,—
Oficial de tercera	70,—	30,—	13,—	113,—
Especialista	70,—	25,—	13,—	108,—
Aprendices de tercero y cuarto años	48,—	15,—	—	63,—
Aprendices de primero y segundo años	25,—	12,—	—	37,—

El importe por carencia de incentivo al personal arriba citado será absorbible en futuras mejoras o cuando se le someta a un sistema de trabajo con incentivo.

	Mensual	Plus Convenio AEG	Total mensual
Personal subalterno:			
Listero	2.100,—	840,—	2.940,—
Almacenero	2.400,—	840,—	3.240,—
Chófer turismo	2.400,—	840,—	3.240,—
Chófer camión	2.400,—	960,—	3.360,—
Vigilante	2.100,—	720,—	2.820,—
Ordenanza	2.100,—	720,—	2.820,—
Portero	2.100,—	720,—	2.820,—
Botones de catorce o quince años	750,—	288,—	1.038,—
Botones de dieciséis o diecisiete años	1.440,—	360,—	1.800,—
Personal administrativo:			
Jefe de primera	2.800,—	2.640,—	5.440,—
Jefe de segunda	2.550,—	2.400,—	4.950,—
Oficial de primera	2.000,—	1.920,—	3.920,—
Oficial de segunda	1.900,—	1.560,—	3.460,—
Auxiliar	1.800,—	960,—	2.760,—
Aspirante de catorce o quince años	750,—	288,—	1.038,—
Aspirante de dieciséis o diecisiete años	1.440,—	360,—	1.800,—
Viajante	2.000,—	1.920,—	3.920,—
Personal técnico:			
Ingenieros y Licenciados	4.000,—	3.000,—	7.000,—
Peritos	3.500,—	2.640,—	6.140,—
Maestro industrial	2.550,—	2.400,—	4.950,—
Maestro de taller	2.200,—	2.040,—	4.240,—
Delineante Proyectista	2.800,—	2.640,—	5.440,—
Delineante de primera	2.200,—	2.040,—	4.240,—
Delineante de segunda	2.000,—	1.920,—	3.920,—
Calcedor	1.800,—	960,—	2.760,—

Art. 20 *Gratificaciones de 18 de julio y Navidad.*—El personal que tenga asignada retribución mensual percibirá diez días en la primera fiesta y un mes en la segunda.

Los restantes productores percibirán en cada una de ambas fiestas una gratificación equivalente a diez días de retribución. Serán respetadas íntegramente las condiciones superiores

que en este aspecto viniesen disfrutando los trabajadores, según determina el párrafo primero del artículo 98 de la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica.

El importe de las gratificaciones se calculará sobre el salario real que perciba el productor, incluyendo la prima por carencia de incentivo, mientras exista esta.

Art. 21. *Viudedad*.—La Empresa concertará, exclusivamente a su cargo, un subsidio de viudedad que suponga la entrega de un capital proporcionado al sueldo total del productor fallecido en favor de su viuda, huérfanos o personas que el trabajador indique como beneficiarios a la firma de la póliza.

Este beneficio alcanzará a todos los productores de la Empresa—incluso a los jubilados—y variará en una escala comprendida entre un mínimo de 65.000 pesetas de capital asegurado, para un sueldo mensual de 1.800 pesetas, a un capital de 260.000 pesetas, hasta 10.000 pesetas de sueldo, aproximadamente.

Art. 22. *Prendas de trabajo*.—La Empresa dará por año a todo el personal del taller y al restante personal obrero a quien corresponda, conforme a la legislación vigente, dos batas o dos monos cada uno, haciéndose la entrega de estas prendas de una sola vez.

Art. 23. *Rendimientos mínimos*.—Los rendimientos que figuran en este Convenio se refieren únicamente al personal que trabaja con incentivo y cuyo trabajo ha sido objeto de medición.

Los que se implanten en lo sucesivo se considerarán incorporados al Convenio, aunque ello se haga después de aprobado éste.

En el anexo que se refiere a talleres Madrid figuran las condiciones de trabajo y rendimientos exigidos a los productores de dichos talleres.

Tanto los incentivos como el plus de carencia de los mismos se percibirá solamente por día trabajado, salvo los casos en que se indique expresamente lo contrario.

Art. 24. *Repercusión en precios*.—Las partes que han intervenido en este Convenio consideran que su aplicación no implica repercusión en el precio de los productos elaborados por la Empresa.

Art. 25. *Comisión Mixta*.—Para interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio se crea una Comisión Mixta, que se compondrá del Presidente y cuatro Vocales—dos representantes por cada una de las partes deliberadoras del Convenio, Economía y Social, respectivamente—designados por la Comisión Deliberante de este último entre sus miembros respectivos.

El Presidente será nombrado por el Presidente del Sindicato Nacional de Madrid.

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

ANEXO PARA TALLERES MADRID

CAPITULO PRIMERO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 1.º La organización práctica del trabajo, con sujeción estricta a este Convenio y a la legislación vigente, será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La trascendencia social y económica de este Convenio requiere en el orden organizativo que la Dirección de la Empresa pueda actuar con la ágil eficacia requerida por la coyuntura de los mercados y de la competencia, sin que en ningún caso pueda perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho, y que debe completar y perfeccionar con la práctica diaria.

Art. 2.º A los fines expresados en el artículo anterior, la Empresa empleará los sistemas utilizados internacionalmente, adaptados a las peculiaridades de la Empresa, retribuyendo la función desempeñada y la cantidad y calidad del trabajo, utilizando el sistema CREA en calificación de puestos de trabajo y la medida del rendimiento.

Art. 3.º *Sistema de medida*.—De conformidad con lo previsto en el artículo anterior, para la medida cualitativa de trabajo se utiliza un procedimiento de calificación de los puestos de trabajo de acuerdo con la asignación de puntos por factores que correspondan a cada uno.

Art. 4.º *Factores para la calificación*.—Los factores fundamentales que se tienen en consideración a efectos de la calificación y valoración de los puestos de trabajo han sido adaptados a las características propias de la Sociedad «AEG Ibérica de Electricidad, S. A.», estando, por tanto, predeterminados cada uno de los valores, que, según su grado de importancia, han de permitir escalonar los diferentes puestos de trabajo de la Sociedad.

Los factores fundamentales o criterios utilizados para la aplicación de los baremos antes diseñados, sobre la base de puntos fundamentales preestablecidos, son los siguientes:

CONOCIMIENTOS

Generales

- I.—Dominio verbal.
- II.—Dominio matemático.

Profesionales necesarios

- III.—Dominio profesional teórico.
- IV.—Dominio profesional práctico.

ACCIÓN

Actividad de elaboración

- V.—Toma de información de los fenómenos exteriores.
- VI.—Toma de información por los datos suministrados por las percepciones corporales.
- VI.—Elaboración de la decisión.

Actividad de realización

- VII.—Organización previa de la acción.
- VIII.—Ajuste cualitativo de la acción-respuesta.
- IX.—Adaptación a las exigencias cuantitativas del trabajo.

Actividad concomitante

- X.—Relaciones del trabajo.
- XI.—Mando.
- XII.—Formación.
- XIII.—Seguridad.

VOLICIÓN

Inconvenientes de orden

- XIV.—A - Sensorial.
- B - Mental.
- C - Motor.
- D - Sociológico.

Valorados todos estos criterios y coeficientes, que permiten cifrar por comparación el valor propio de cada puesto.

La puntuación asignada por calificación es independiente de la persona que ocupa el puesto. Una vez calificado éste, la elección del trabajador que deba ocuparlo se realiza de acuerdo con las aptitudes y grados de formación profesional exigido para cada puesto y determinado por la Empresa.

Art. 5.º *Especificación de funciones*.—Para la calificación de puestos de trabajo, en la forma prevista en los artículos anteriores se procede previamente a una descripción detallada de cada uno de los cometidos, responsabilidades, etc., propios del puesto, de forma que su detalle permite al trabajador conocer previamente el alcance de sus obligaciones, y aplicando a la misma las normas de puntuación antes indicadas, pueda obtener el grado de su participación cualitativa en el conjunto de la producción de la Empresa, de suerte que esta puntuación, al hacerse extensiva a todos los puestos de trabajo, señala para cada uno de ellos su posición jerárquica y funcional con respecto a los demás y el orden en la nueva escala de salarios a percibir.

Art. 6.º *Como anexo se adjuntan las zonas de calificación resultantes*.

Art. 7.º *Nuevas tareas*.—En los casos de nuevas tareas, en el momento oportuno se procederá a la calificación del puesto en la forma prevista en los artículos anteriores.

Art. 8.º *Revisión de las calificaciones*.—Estas solamente podrán ser revisadas cuando concurren en ellas algunas de las circunstancias siguientes:

a) Al variar las funciones asignadas y tanto sólo por la influencia que el cambio aceptado pueda tener en algunos de los valores de la calificación.

b) Al cambiar las condiciones en que se realice el trabajo, bien por mecanización, cambio de métodos operatorios, modificación de condiciones ambientales u otras causas que influyan en su desarrollo.

CANTIDAD DE TRABAJO

Art. 9.º *Procedimiento de medición*.—Para medir la cantidad del trabajo desarrollado por cada persona se continuará aplicando el sistema CREA, que mide todas y cada una de las labores a realizar, fundándose en los principios siguientes:

Tiempo invertido.

Tiempo real trabajado.

Ritmo de ejecución o actividad.

Descanso o tiempo de reposo y calidad del trabajo, y permite establecer o fijar normas generales tipo para la medida de cada operación.

Art. 10. *Unidad de medida*.—Para determinar la calidad y cantidad del trabajo en la forma prevista en el artículo anterior se considerará como unidad de medida el minuto, que es la cantidad de trabajo útil efectivamente desarrollada por un obrero capacitado y adaptado al puesto en un minuto, trabajando a ritmo normal, con buena calidad y con el descanso compensador de su esfuerzo.

Art. 11. *Cantidad de trabajo*.—Se entiende por cantidad de trabajo realizado por un productor o puesto durante un tiempo determinado la suma de minutos concedidos correspondientes a la tarea o tareas ejecutadas en ese tiempo determinado, medidos en la forma prevista anteriormente.

Art. 12. *Rendimiento*.—Tendrá la consideración de actividad o rendimiento la cantidad de trabajo que resulte de dividir los minutos óptimos correspondientes a la tarea o tareas encomendadas por el tiempo en minutos de trabajo reales invertidos en su desarrollo multiplicado por ciento.

Art. 13. *Rendimiento normal y óptimo*:

a) *Rendimiento normal*.—Se considera como actividad o rendimiento exigible o normal el 75 por 100 de rendimiento.

b) *Rendimiento óptimo*.—Con objeto de limitar la actividad del personal en una medida que no le suponga perjuicio físico se considerará como actividad óptima la que pueda desarrollar un trabajador capacitado y conocedor del trabajo a lo largo de su jornada y de su vida laboral en buenas condiciones. Esta actividad representada por el 100 por 100 de rendimiento.

Art. 14. *Tiempos de espera*.—Tendrán esta consideración los tiempos en que, por causa ajena a su voluntad, haya de permanecer inactivo el trabajador, bien por espera de materiales u otras causas.

Estos tiempos se valorarán como tiempos de rendimiento normal a base del 75 por 100 de rendimiento.

Caso de que los tiempos de espera de un puesto de trabajo se repitan frecuentemente la Empresa procurará completar las funciones del puesto de forma que el trabajador diligente pueda mejorar sus rendimientos medios y alcanzar mayores porcentajes de prima.

Art. 15. *Hoja de trabajo*.—Cada trabajador cumplimentará diariamente la hoja de trabajo, en la que se detallarán las labores realizadas, tiempo de espera, motivos, hora de comienzo, hora de terminación y demas análogos.

Este documento será verificado por el mando intermedio, quien dará su conformidad o efectuará las alegaciones que corresponda. Estará redactado con las particularidades precisas para cada puesto de trabajo. El falsear voluntariamente la información de este documento será considerado como falta grave, y la reincidencia frecuente será considerada como falta muy grave.

Art. 16. *Valoración de la calidad y cantidad de trabajo*.—A la vista de hora de trabajo, si el mismo ha sido desarrollado dentro de los límites de calidad exigidos, se valorará en tiempo real la labor efectiva desarrollada de acuerdo con las unidades de medida asignadas a cada operación, a la que se aumentará la que corresponda a la aplicación de lo dispuesto respecto a tiempos de espera.

Art. 17. *Rendimiento normal exigible*.—De conformidad con lo establecido en los artículos anteriores, tendrá la consideración de rendimiento normal, el que corresponda al salario de calificación, la obtención de un 75 por 100.

Art. 18. *Prima o incentivo*.—Tendrá la consideración de prima o incentivo la diferencia que existe entre los minutos concedidos al trabajo, según las normas anteriores, y los realmente empleados en la ejecución del mismo, que valorados en rendimiento obtenido darán lugar a un porcentaje de prima sobre el salario de calificación.

Art. 19. *Revisión de valores*.—Los valores minuto de trabajo establecido para cada una de las diferentes operaciones de la Empresa serán revisables cuando varíen las circunstancias que concurren en su valoración, tales como

- Mecanización.
- Cambio de método operatorio.
- Condiciones que influyan en el coeficiente de descanso.
- Cambio de las exigencias de calidad.
- Variación excesiva en los tiempos de espera.
- Variación en los tiempos de vigilancia.
- Rendimiento medio de la sección superior al 100 por 100.
- Otras causas análogas.
- Por error apreciado.

CAPITULO II

RETRIBUCIONES

La retribución del trabajo estará compuesta por los siguientes conceptos:

a) *Salario de valoración*.—Dicho salario se considera como verdadera contraprestación a los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo.

El salario de valoración tendrá como base para fijar su valor cuantitativo la correspondiente tabla de puestos de trabajo, en la que se determina por puntuación la escala jerárquica de los distintos puestos. Habiéndose agrupado por zonas para evitar la multiplicidad salarial y la correspondiente complejidad administrativa que supondría el considerar tantos salarios como puestos, viéndose favorecidos los comprendidos dentro de una misma zona por el salario superior en esa zona.

Por tanto, el salario de valoración responde a la puntuación del puesto y su determinación será la resultante de multiplicar el precio del punto, que se fija en 0,80, por el número de puntos de cada zona, asignada al puesto de trabajo.

Fijado por este sistema el llamado salario de valoración, se descompondrá en dos conceptos:

- a) Salario establecido por el Decreto 55/1963, de 17 de enero.
- b) Plus de Convenio.

De acuerdo con los estudios realizados se considera como actividad normal exigible el 75 por 100 CREA, a cuyo rendimiento se devengará dicho salario. La Empresa, supuesta la naturaleza del concepto de salario de valoración en función de la calificación de puestos de trabajo, adaptará a los respectivos puestos a los trabajadores más idóneos por su formación y aportación de conocimientos, respetando, naturalmente, la categoría profesional del operario, pero tan sólo en materia de salarios, en lo que se refiere a las bases y no a lo pactado, si no reúne las exigencias del puesto reflejadas en la calificación, lo que supone el posible lógico cambio de los trabajadores en los puestos de trabajo.

b) *Prima a la producción*.—A partir del salario de valoración comenzará a devengar una prima proporcional al incremento de rendimiento obtenido, entre el 75 por 100 normal exigible y el 100 por 100 u óptimo, de acuerdo con las curvas de prima construidas al efecto y con arreglo al precio del minuto, cuyas tarifas se adjuntan como anexo.

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Art. 20. *Domingos y festivos*.—Los domingos y fiestas no recuperables a que alude la Ley de Descanso Dominical de 13 de julio de 1940 se abonarán con el salario de valoración siempre y cuando en la semana anterior no haya sido el rendimiento inferior al 75 por 100 CREA.

Art. 21. *Gratificaciones de Navidad, 18 de julio y valoraciones*.—Las gratificaciones de Navidad y 18 de julio se computarán sobre el salario de valoración y en la cuantía en días señalada por la Reglamentación Siderometalúrgica.

La duración de las vacaciones se regirá por lo establecido en el artículo 18 de la parte general del Convenio. La cuantía de los mismos se calculará sobre el salario de valoración más incentivo, tomando para el cálculo de este último un promedio de los obtenidos desde 1 de enero del año de que se trate hasta el comienzo de aquéllas.

Con el fin de conseguir una simplificación administrativa en el cálculo del promedio antes citado se estudiará por ambas partes la posibilidad de establecer un módulo fijo en sustitución del incentivo antes citado.

Art. 22. *Horas extraordinarias*.—Se calcularán de la siguiente manera: Valor de la hora normal, más el correspondiente incentivo y un plus por hora extraordinaria, que se fija de pesetas 2,50 para una zona comprendida entre los 110 y 147 puntos de las tablas de valoración y tres pesetas entre 152 y 210 puntos de dichas tablas.

Art. 23. *Plus de toxicidad y peligrosidad*.—Los pluses de peligrosidad y toxicidad se abonarán de acuerdo con las normas vigentes, tomando como base el salario de valoración.

Art. 24. *Antigüedad*.—La cuantía de los pluses de antigüedad se calculará en la forma que se ha señalado en el artículo 14 de la parte general del Convenio.

Art. 25. *Horario de trabajo*.—Los salarios convenidos se fijan para los trabajadores cuyo horario anual de trabajo sea el resultado de multiplicar por ocho horas los trescientos sesenta y cinco días naturales del año, con exclusión de domingos, festivos no recuperables, comprendidos en el calendario anual de la Delegación de Trabajo, y periodo de vacaciones que cada trabajador tenga establecido.

Con arreglo al siguiente horario de siete a quince horas y el descanso señalado por la Ley.

CAPITULO III

DISMINUCIÓN VOLUNTARIA Y CONTINUADA DEL RENDIMIENTO

Si el trabajador no obtuviese dicha actividad normal por causa voluntaria, es decir, que su rendimiento fuera inferior a 75 CREA, durante cuatro días consecutivos o seis alternos en el transcurso de un mes será causa de despido, por bajo rendimiento, de acuerdo con el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que las condiciones más beneficiosas de este Convenio exigen del operario esta contraprestación.

Sin embargo, cuando el rendimiento obtenido fuera inferior a 75, pero no diera lugar al despido, por no reunir las condiciones señaladas en el párrafo anterior, el trabajador percibirá únicamente el salario mínimo de acuerdo con el Decreto 55/1963 y no el plus Convenio, cuya suma de ambos conceptos constituye el salario de valoración. Teniendo la consideración de falta muy grave.

Cuando concurren causas de fuerza mayor, como incendios, inundaciones, averías, catástrofes, paro por falta de trabajo, etc., la Empresa estará obligada a pagar, mientras persistan las causas mencionadas, solamente el salario mínimo legislado.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Estando actualmente en estudio los sistemas de remuneración e incentivos de personal administrativo y técnico, quedan pendientes de su fijación hasta la terminación de dichos estudios.

Fijándose un límite para su implantación de tres meses desde la firma del Convenio.

	PINTURA	CUADROS CHAPISTERIA	SOLDADURA	CUADROS CABLEADO	MAQUINAS HERRAMIENTAS
210	Jefe de Equipo				
195					
185		Asistente Titular de Chapisteria			
181					Martillero
179				Cableador Analizador	Preparador de Herrajes Conservación maquinaria
178			Soldador General		Ajustador B-Fresadora A
169		Asistente Operario de Chapisteria			Torno Paralelo A Ajustador B
162					Preparador de Prensas
159			Soldadura Autogena y Elec. A	Cableador A	Cepillo A
152					Tornos Paralelos B
147	Pinur	Asistente Operario de Chapisteria B			Ajustador C
143			Soldadura Autogena y Elec. B		Fresador B
137				Cableador B	
134		Plegadora Guillotina			Torno Revolver-Torno Paralelo C Herramientista Cepillo B Taladra
129					Herrajes-Herramientas Litiguano
113	Mozo	Mozo	Mozo	Mozo	Mozo

ANEXO NUMERO 2

Tarifa de los precios del minuto prima por zona

Peón	Fórmula prima indirecta.
Especialista A	0.2200.
Especialista B	0.2333.
Oficial A	0.2466.
Oficial B	0.2533.
Oficial C	0.2600.
Oficial D	0.2733.
Oficial E	0.2800.
Oficial F	0.2933.
Oficial G	0.30.
Oficial H	Escalón superior prima según fórmula.

RESOLUCION de la Dirección General de Previsión por la que se aprueba el nuevo Reglamento de la entidad «Caja de Socorros de Previsión para Productores de Formica Española, S. A.», domiciliada en Zuazo-Galdacano (Vizcaya).

Vistas las reformas que la Entidad denominada «Caja de Socorros de Previsión para Productores de Formica Española, Sociedad Anónima», antes «Caja de Socorros de Previsión para Productores de la Compañía Española de Plásticos», introduce en su Reglamento; y

Habida cuenta de que por Resolución de esta Dirección General de fecha 11 de abril de 1962 fué aprobado el Reglamento de dicha Entidad e inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 2.700;

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 «Caja de Socorros de Previsión para Productores de Formica Española, S. A.», antes «Caja de Socorros de Previsión para Productores de la Compañía Española de Plásticos, S. A.», con domicilio en Zuazo-Galdacano (Vizcaya), que continuará inscrita en el Registro Oficial de Entidades de Previsión Social con el número 2.700 que ya tenía asignado.

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

Dios guarde a V. S.

Madrid, 28 de febrero de 1964.—El Director general, P. D., Joaquín Fernández Castañeda.

Sr. Presidente de la «Caja de Socorros de Previsión para Productores de Formica Española, S. A.», antes «Caja de Socorros de Previsión para Productores de la Compañía Española de Plásticos, S. A.», Zuazo-Galdacano (Vizcaya).