

aquellos alumnos de segundo y tercer curso de Magisterio que en el próximo verano acrediten su asistencia reglamentaria a los campamentos y albergues del Frente de Juventudes y de la Sección Femenina.

2.º El importe de la ayuda económica que se facilitará a cada uno de los becarios será equivalente al 10 por 100 de la beca que les haya sido concedida durante el actual curso 1963/64.

Por la Sección de Protección Escolar se realizarán los trámites oportunos para que el importe de las citadas ayudas sea librado prontamente a los becarios beneficiarios.

Lo digo a VV. SS. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. SS. muchos años.

Madrid, 13 de junio de 1964.—El Comisario general, Isidoro Martín.

Sres. Jefe de la Sección de Protección Escolar y Delegados provinciales de Protección Escolar.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo acordado en 16 de mayo último entre los Fabricantes de Bicicletas de Alava, Gerona y Guipúzcoa y su personal.

Visto el Convenio Colectivo Interprovincial acordado en 16 de mayo último entre las Fábricas de Bicicletas de las provincias de Guipúzcoa, Alava y Gerona y sus trabajadores, remitido por el Sindicato Nacional del Metal;

Resultando que en 23 de mayo próximo pasado, con entrada el 3 de los corrientes, el Secretario General de la Organización Sindical remitió 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 resalta la intangibilidad de precios no obstante las mejoras salariales pactadas;

Resultando que en 3 del actual se remitió el Pacto a la Dirección General de Previsión para efectos de lo dispuesto en el artículo sexto del Decreto 56/1963, de 17 de enero, informando dicho Centro el día 5 que «examinadas las cláusulas se comprueba no contienen precepto alguno en contradicción con las normas sobre Seguridad Social»;

Resultando que en la cláusula cuarta del Convenio consigna la creación de la «Comisión mixta», detallando las funciones específicas de la misma en interpretación del Convenio, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado y cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica de aquél;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo pactado por la Comisión deliberante en el referido Convenio y que sus estipulaciones establecen mejoras de indudable trascendencia que justifican la aprobación del citado texto, con arreglo al artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958, máxime cuando se estima ventajoso para ambos sectores laborales y no contraviene preceptos de superior rango administrativo ni lesiona intereses de carácter general, excepto las aclaraciones consignadas a continuación;

Considerando que la interpretación de los Convenios corresponde a la autoridad laboral que los aprueba, por medio de resolución fundamentada; su vigilancia al Cuerpo Nacional de Inspección de Trabajo, según determinan los artículos 26 y 28 del Reglamento de 22 de julio de 1958 para aplicación de la Ley de 24 de abril del propio año, por cuyo motivo las actuaciones de la Comisión mixta se entienden en vía conciliatoria y sin perjuicio, si éstas no tienen éxito, de las facultades de los Organismos citados;

Considerando que la unanimidad de lo estipulado y el hecho de que sus mejoras económicas no han de repercutir en los precios, como determina la Orden de 24 de enero de 1959, justifican su aprobación, y, por tanto,

Esta Dirección General, en uso de las facultades que le confiere el artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958, ha resuelto:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Interprovincial acordado en 16 de mayo de 1964 entre las Fábricas de Bicicletas de Guipúzcoa, Alava y Gerona y sus trabajadores.

2.º Contra la presente resolución, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado», no cabe recurso alguno en vía administrativa, según determina el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958, en la redacción dada al mismo por la Orden de 19 de noviembre de 1962.

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

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 12 de julio de 1964.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO DE APLICACION A LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DEDICADOS A LA FABRICACION DE BICICLETAS DE LAS PROVINCIAS DE ALAVA, GERONA Y GUIPUZCOA

1. EXPOSICION DE MOTIVOS

1.1. En el Convenio aprobado por Resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo de fecha 10 de noviembre de 1962, que se revisa por el presente Pacto, se establecieron unos principios que en líneas generales inspiran la siguiente propuesta de Convenio, que se eleva para su aprobación a la autoridad laboral competente; dichos principios son:

1.1.1. Que el trabajador aumente su retribución en función de un aumento de rendimiento o productividad.

1.1.2. Que en la retribución jueguen como factor primordial los puestos de trabajo, una vez calificados.

1.1.3. Que como consecuencia de los dos apartados anteriores se consiga un aumento de producción que permita, de una parte, la mejor distribución de la rentabilidad, y en lo que respecta al factor humano sea la preparación profesional, responsabilidad, destreza y cuantos elementos intervienen en la calificación, por una parte, y por otra, el esfuerzo e interés del individuo para lograr una mayor productividad, los que determinen la retribución; con lo que se pretende conseguir el clima de comprensión y de justicia que son postulados de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales.

1.1.4. Al definir una política salarial ya bien delimitada en el Grupo Sindical que afecta al Convenio es deseo de ambos representantes que por parte del Sindicato Nacional se estudie la posibilidad de que sean incluidas en el ámbito del Convenio las industrias que por la naturaleza de su producción deban incluirse en el presente Pacto.

1.2. Así como en el Convenio precedente fueron establecidas únicamente las retribuciones mínimas para los trabajos de inferior valor dentro de cada categoría profesional, en su revisión se ha ampliado la retribución con una curva de incentivos, estableciéndose al mismo tiempo en determinadas categorías, a la que pertenece la mayor parte de la población laboral afectada por el Convenio, un sistema de calificación de puestos que permite retribuir con mayor justicia y equidad los trabajos realizados.

2. AMBITOS

2.1. Ambito territorial.

2.1.1. El presente Convenio afectará a los Fabricantes de Bicicletas situados en las provincias de Alava, Gerona y Guipúzcoa sin perjuicio de la posible adhesión de aquellos otros que dedicándose a las mismas actividades o similares lo soliciten con posterioridad cumpliéndose los requisitos legales.

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

2.2. Ambito funcional.

2.2.1. El presente Convenio afecta a la totalidad de trabajos de bicicletas, partes de bicicletas y sus similares que se efectúen en las empresas comprendidas en el apartado anterior a los trabajadores que prestan sus servicios en las mismas.

2.3. Ambito personal.

2.3.1. Afecta a la totalidad del personal, a excepción del comprendido en el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo y tercero de la vigente Reglamentación Laboral Siderometalúrgica. Ingalmente quedan exceptuados del mismo por propia y libre voluntad los Ingenieros, Arquitectos y Licenciados, dentro del personal técnico y Jefes superiores.

3. CARACTERISTICAS

3.1. Vigencia.

3.1.1. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de junio de 1964, aplicándose a partir del día 1 del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.2. Prórroga.

3.2.1. El Convenio se prorroga tácitamente de año en año, en tanto cualquiera de las partes no haya formulado en la forma legalmente establecida denuncia para rescisión o revisión del Convenio con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

3.2.2. El escrito de denuncia incluirá certificación a tal efecto por la representación sindical correspondiente, en la que se razonan las causas determinantes de la denuncia solicitada.

3.3. Causas de denuncia para la revisión.

3.3.1. Será motivo de denuncia para revisión por cualquiera de las partes la concurrencia de cualquiera de los hechos o circunstancias siguientes:

3.3.1.1. Que por el Ministerio de Trabajo se modifique la tabla de salarios mínimos de la Reglamentación Nacional Siderometalúrgica de forma tal que el nuevo salario base que se imponga sea superior al que se establece en el presente Convenio o no tuviera el carácter de absorbible.

3.3.1.2. Que por el Ministerio de Trabajo se modifiquen las normas que sobre Seguridad Social, Mutualismo Laboral y Plus

Familiar se establecen en los Decretos 55 y 56 de enero de 1963, siempre que de las mismas se derive una mayor carga económica para las empresas.

3.3.1.3. Que por la Comisión mixta se estime que los resultados de los pactos obtenidos hacen conveniente la iniciación de nuevas conservaciones, siempre que se adopte este acuerdo por mayoría de cada una de las partes que la componen.

3.3.1.4. Tomando como base la medida de la tabla «Índice de Coste de Vida en las Capitales» índice general de Guipúzcoa (San Sebastián), Alava (Vitoria) y Gerona, tomado del «Boletín de Estadística del Instituto Nacional de Estadística» correspondiente al mes de la firma del Convenio y equiparado a 100, si sufre una variación igual o superior al 9 por 100 del índice base constituye causa de denuncia para revisión por cualquiera de las partes.

3.4. Absorbilidad.

3.4.1. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, la disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos especificados en el apartado seis del presente Convenio, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados y sumados a los vigentes con antelación al Convenio superan el nivel total de éstos a la actividad mínima normal. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

3.5. Garantía «ad personam».

3.5.1. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

3.6. Vinculación a la totalidad.

3.6.1. Las cláusulas de este Convenio formarán un solo conjunto, por lo cual cualquiera de ellas carecerá de valor si el Convenio no es aprobado en su totalidad.

4. VIGILANCIA

4.1. Comisión mixta.

4.1.1. En cumplimiento de las disposiciones en vigor en un plazo de un mes a partir de la entrada en vigor del Convenio se constituirá una Comisión mixta, formada por tres Jurados de Empresa o Enlaces sindicales y tres representantes de la Dirección de las empresas afectadas —uno por cada zona— de Alava, Gerona y Guipúzcoa y tres observadores con igual representación y provinientes de las provincias anteriormente indicadas, que tendrán derecho a voz en las deliberaciones de la Comisión mixta.

4.1.2. Actuará en calidad de Presidente el del Sindicato Nacional del Metal, y Secretario el de la Comisión deliberadora o personas que le sustituyan en su ausencia, nombradas por el Presidente del Sindicato Nacional del Metal.

4.1.3. Como funciones específicas de esta Comisión mixta se señalan las siguientes:

4.1.3.1. Interpretación auténtica del Convenio, sin perjuicio de las atribuciones del Ministerio de Trabajo en esta materia.

4.1.3.2. Arbitraje en los problemas o cuestiones que voluntariamente le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente Convenio.

4.1.3.3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos con independencia de la preceptiva conciliación sindical.

4.1.3.4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4.1.3.5. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

4.1.3.6. No tendrán facultades ni acceso a esta Comisión para examinar la organización interna de las empresas, instalaciones y secretos de producción.

4.1.4. La Comisión mixta deberá actuar cada vez que lo solicite algún trabajador de las empresas afectadas, a través y previo acuerdo del Jurado de Empresa o Enlaces sindicales, así como cualquier representante de la Dirección de las citadas empresas.

4.1.5. Los acuerdos de la Comisión mixta se adoptarán por votación y mayoría.

4.1.6. En el supuesto de que la Comisión mixta no se pronuncie por unanimidad de sus miembros deberán hacerse constar en acta los votos particulares con sus fundamentaciones, así como los expuestos oralmente por los miembros observadores.

4.2. Pactos menores.

4.2.1. No podrá realizarse ningún Convenio Colectivo, pacto de grupo, acuerdos territoriales, funcional o de empresas sobre las materias convenidas y siempre que dichos pactos convengan condiciones inferiores a las establecidas en este Convenio tanto para la jornada normal como para la extraordinaria, sin conocimiento y consentimiento expreso de la Comisión mixta.

5. ORGANIZACION DEL TRABAJO

5.1. Principios generales.

5.1.1. Se establece específicamente que la facultad de la organización del trabajo compete exclusivamente a la empresa, y, en consecuencia, se le señalan, entre otras, las funciones siguientes:

Exigencia de los rendimientos mínimos fijados en este Convenio, con conocimiento del Jurado de Empresa o Enlaces sindicales, a efectos de la correcta medición de los trabajos.

Adjudicación del número de máquinas al trabajador a rendimiento acordado.

Especificación de la calidad del trabajo.

Fijación de índices de desperdicios admisibles imputables al obrero.

Aplicación del sistema de retribución.

Fijar los criterios de admisión del personal con conocimiento del Jurado de Empresa.

5.2. Calidad del trabajo.

5.2.1. Para la medida de la calidad del trabajo se utilizará un procedimiento de calificación de puestos de trabajo basado en el método de la asignación de puntos por factores o cualidades, todo ello sin perjuicio de mejorar este procedimiento o adoptar en el futuro otros más adecuados.

5.2.2. Previa la calificación de puestos de trabajo se procederá a la descripción detallada de cada uno de los cometidos, responsabilidad, preparación práctica y estudios teóricos necesarios, etc., propios del puesto y de acuerdo con esta descripción se procederá a la calificación o aplicación del baremo, que será conocido por el Comité de Calificación que con participación de miembros del Jurado de Empresa o Enlaces sindicales se constituirá en cada empresa, y a la que la Dirección informará sobre la marcha de la calificación y oír sus sugerencias, sin que dicho Comité ni los miembros del Jurado de Empresa o Enlaces sindicales tengan funciones ejecutivas ni su parecer obligue a la empresa.

5.2.3. La calificación de puestos deberá determinarse en un plazo de cuatro meses, contados a partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio, siendo retroactivos los efectos económicos desde 1 de octubre de 1964 en el supuesto de que esta medida no se lleve a efecto en el plazo establecido.

5.3. Unidad de medida de cantidad.

5.3.1. Para el cálculo del sistema de retribución con incentivo se adopta como medida el valor punto o cualquier otro índice conocido y utilizado internacionalmente.

5.3.2. El valor punto se define de la siguiente forma: la cantidad de trabajo desarrollado efectivamente en un minuto, teniendo en cuenta el reposo compensador de su esfuerzo, necesidades personales, ambientales, etc., por un obrero capacitado y adaptado al puesto de trabajo trabajando a un ritmo normal (cinco kilómetros hora). En este aspecto se seguirán los criterios de la Comisión Nacional de Productividad.

5.3.3. El cálculo de los puntos se especifica en el artículo siguiente.

5.4. Cálculo de los tiempos de trabajo.

5.4.1. La determinación de los tiempos de trabajo deberá basarse en un estudio racional de los métodos de fabricación y en los tiempos necesarios para la ejecución del trabajo. Deberá garantizarse que los tiempos concedidos a cada operación sean el resultado de las anotaciones correspondientes a los tiempos y actividades a que se han efectuado aumentados por un porcentaje de recuperación, fatiga y necesidades personales de acuerdo con la clase de trabajo de que se trate.

5.4.2. Asimismo se admitirán los cálculos de tiempo y trabajo por sistemas distintos a los señalados y admitidos internacionalmente, siempre que las características del trabajo lo exijan.

5.4.3. El estudio de los tiempos de cualquier operación comprenderá las siguientes fases:

a) Determinación de la tarea u operación que se trate de medir el método con que se efectúe y demás condiciones de trabajo.

b) Descomponer la tarea u operación que se trate de medir en operaciones elementales.

c) Medición de las distintas operaciones que componen el total por medio del cronometraje u otro procedimiento que lo sustituya.

d) Determinar la velocidad de ejecución o actividad, usándose una escala numérica u otro procedimiento que lo sustituya reconocido internacionalmente.

e) Una vez obtenidos estos datos por observaciones directas del trabajo se procederá a un análisis o relación, deduciendo los índices que sirvan como unidades de medida.

5.5. Cantidad de trabajo.

5.5.1. Se entenderá por cantidad de trabajo realizado por un trabajador la suma de unidades resultantes de la aplicación al número de piezas o unidades realizadas de los índices que sirvan de medida a dichos trabajos, calculando de conformidad con los artículos precedentes.

5.5.2. Tendrá la consideración de rendimientos horarios el cociente que resulte de dividir el total de los puntos u otras unidades de medida obtenidos por el número de horas empleadas en su obtención.

5.6. Denominaciones.

5.6.1. Tendrán la consideración de tiempos de trabajo a prima o incentivo aquellos durante los cuales el trabajador efectúa un trabajo debidamente medido y con el conocimiento de una prima o incentivo, dependiendo su retribución de la cantidad y calidad del trabajo efectuado.

5.6.2. Tendrá la consideración de trabajo no controlado aquel que se efectúa sin que la retribución a percibir dependa de la cantidad de trabajo efectuado, bien por no estar medido o por cualquier otra circunstancia.

5.6.3. Tendrán la consideración de tiempos de paro o espera aquellos que por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de la empresa o del trabajador éste no efectúa trabajo alguno.

6. RETRIBUCION DEL PERSONAL

6.1. Principios generales.

6.1.1. Se establece que la retribución del personal deberá estar en relación directa con

Calidad del trabajo efectuado.

Cantidad del trabajo efectuado y medido, o en defecto el que corresponda a las horas de presencia.

6.1.2. Se aspira a que la retribución sea en función de la productividad y que aquélla lleve una marcha ascendente, en razón del aumento de ésta.

6.2. Retribución directa del trabajo.

6.2.1. Se consideran comprendidas en esta denominación las cantidades resultantes para satisfacer al personal retribuciones que directamente y proporcional a su participación en la producción conjunta en cantidad y calidad debe percibir por la suma de los conceptos siguientes:

- a) Jornal o sueldos por horas o jornadas de trabajo.
- b) Primas, incentivos por rendimientos, remuneraciones complementarias o bonificaciones semejantes.
- c) Salarios proporcionales de domingos y fiestas no recuperables.
- d) Vacaciones retribuidas.
- e) Gratificaciones extraordinarias reglamentarias de 18 de julio y Navidad.
- f) Gratificaciones extraordinarias voluntarias que se pueden conceder.
- g) Bonificaciones por trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos y por trabajos intensivos o de jornada continuada.

Y en general cualquier abono de análoga naturaleza que haya de percibir el personal.

6.3. Retribución por condiciones especiales o particulares de trabajo.

6.3.1. Comprende las cantidades que por los conceptos siguientes o similares haya de percibir el personal:

- a) Antigüedad.
- b) Trabajo nocturno.
- c) Incremento por impuesto de utilidades, en su caso.
- d) Pluses de distancia.
- e) Licencias o excedencias retribuidas.

Y cualquier otro concepto de naturaleza análoga establecido o que se establezca en el futuro.

6.4. Plus Familiar.

6.4.1. Estarán comprendidas en este concepto las aportaciones que por tal motivo haya de hacer la empresa al fondo del Plus Familiar para su distribución en la forma establecida legalmente.

6.5. Seguridad Social.

6.5.1. Estará integrado este capítulo por las cantidades que en concepto de cuota para garantizar la seguridad social del personal haya de satisfacer la empresa, considerándose comprendidas en la misma las siguientes y cualquiera otra de naturaleza análoga.

- a) Seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- b) Mutualismo Laboral.
- c) Seguros Sociales unificados.

6.6. Retribuciones mínimas.

6.6.1. A efectos retributivos se entiende por personal no controlado el que efectúa su trabajo de acuerdo con el apartado 5.6.2.

6.6.2. El peón, a los solos efectos retributivos, queda asimilado al peón especialista.

6.6.3. Para la retribución del personal clasificado en la categoría de Pinches y Aprendices se establecen los siguientes mínimos:

6.6.3.1. Pinches

	Pesetas hora efectiva de trabajo
De catorce años	7,00
De quince años	8,50
De dieciséis años	10,00
De diecisiete años	12,00

6.6.3.2. Aprendices:

	Pesetas hora efectiva de trabajo
Primer año	7,00
Segundo año	9,00
Tercer año	12,00
Cuarto año	15,00

6.6.4. En tanto las empresas no lleven a cabo la valoración de todos los puestos de trabajo el personal no controlado de las categorías de peón y peón especialista percibirá por hora efectiva de trabajo la retribución que se especifica en la siguiente escala, la que de manera ponderada deberán establecer las empresas en la fecha de entrada en vigor del Convenio:

	Pesetas hora efectiva de trabajo
Escala 1	14,00
Escala 2	14,50
Escala 3	15,00
Escala 4	15,50
Escala 5	16,00

6.6.5. Para la retribución de los Oficiales no controlados se se establecen los siguientes mínimos:

	Pesetas hora efectiva de trabajo
Oficial de primera	22,00
Oficial de segunda	20,00
Oficial de tercera	17,80

6.6.6. Se considerará como rendimiento correcto del personal no controlado, el que habitualmente viene obteniendo.

Se especifica que en cualquier momento las empresas tienen la facultad de imponer y el personal la obligación de efectuar trabajo a control.

6.6.7. La percepción del personal controlado clasificado en las categorías de Peón, Peón especialista y Oficiales, por hora efectiva de trabajo a la actividad mínima normal de 60 unidades Bedaux o su equivalente en otro sistema de medición internacionalmente, estará de acuerdo con la siguiente escala:

6.6.7.1. Peón y Peón especialista:

	Pesetas hora efectiva de trabajo
Escala 1	15,00
Escala 2	15,70
Escala 3	16,40
Escala 4	17,10
Escala 5	17,80

6.6.7.2. Oficiales:

	Pesetas hora efectiva de trabajo
Oficial de primera	22,00
Oficial de segunda	20,00
Oficial de tercera	17,80

6.6.8. Para todo el personal controlado, tanto Peones especialistas como Oficiales que trabajen a control, se establece que la curva del incentivo o prima, sea la actividad mínima normal o la óptima normal (de 60 a 80 unidades Bedaux o su equivalente en otro sistema internacionalmente aceptado), será del 33 por 100. A las actividades distintas se aplicará el porcentaje proporcional correspondiente.

6.6.9. De acuerdo con lo previsto en los puntos 6.6.4 y 6.6.7.1, las empresas vienen obligadas a establecer las escalas salariales que en los mismos se determinan, pudiendo incluir en cada escala como máximo los siguientes porcentajes:

	Porcentaje del número total de trabajadores afectados
Primer escalón	30
Segundo escalón	30
Tercer escalón	15
Cuarto escalón	15
Quinto escalón	10

6.6.10. En todas las retribuciones a que anteriormente se ha hecho referencia se hallan incluidos los conceptos a), b) y g) del apartado 6.2.1. Igualmente se hace constar que el 25 por 100 a que se refiere el artículo 45 de la Reglamentación Nacional Siderometalúrgica y el 25 de la desgravación de las cargas sociales se consideran incluidos dentro de las cifras pactadas.

6.6.11. Asimismo se establece que los trabajos específicamente femeninos percibirán una retribución del 90 por 100 de las cuantías anteriormente citadas.

6.6.12. Los tiempos de trabajo deben establecerse de acuerdo con los principios anteriormente señalados, no considerándose correctos los que el uso o la modificación de los métodos de trabajo hayan desvirtuado.

6.6.13. Las retribuciones de los domingos y fiestas no recuperables se efectuarán con arreglo a las bases de la Reglamentación Nacional Siderometalúrgica o mínimos legales actualmente en vigor.

6.6.14. Los tiempos de paro y espera se abonarán con los jornales bases de la Reglamentación Nacional Siderometalúrgica o mínimos legales, incrementados con un 25 por 100, siempre y cuando no representen el 20 por 100 de las horas de trabajo efectivas mensuales o quincenales, según costumbre de liquidación de nómina, pues en caso de llegar a dicho 20 por 100, deberá abonarse la totalidad de dichas horas pagadas como no controladas; se exceptúan de esta cláusula los periodos de paro por crisis de trabajo.

6.6.15. Las vacaciones para el personal controlado se calcularán por el salario que realmente haya percibido en los tres últimos meses anteriores por el trabajo efectuado. Al personal no controlado no se le remunerará de acuerdo con el jornal real que perciba el día anterior a las vacaciones.

6.6.16. El importe de la paga del 18 de julio será de diez días de salario mínimo reglamentario para todos los grupos profesionales. La de Navidad será de diez días del mismo salario para el personal obrero, y de treinta días de su retribución real para el personal de sueldo mensual.

Todo ello incrementado con el plus de antigüedad.

6.6.17. La cuantía del plus de antigüedad se calculará sobre los salarios de la Reglamentación Nacional Siderometalúrgica, o, en su caso, sobre el mínimo legal establecido.

6.6.18. Se establece para los Peones y Peones especialistas no controlados de nuevo ingreso un periodo de adaptación no superior a tres meses, durante el cual percibirán el 90 por 100 de la retribución correspondiente a sus puestos de trabajo.

6.7. Personal de retribución mensual.

6.7.1. Se establece para el personal de retribución mensual que la suma resultante de todos los conceptos componentes de la retribución directa de trabajo es la siguiente:

	Pesetas
<i>Personal subalterno:</i>	
Lásero	4.000
Almacenero	4.250
Chófer de motociclo	3.500
Chófer de turismo y camión	4.000
Vigilante	3.100
Portero	3.100
Telefonista hasta 50 teléfonos	3.000
<i>Personal administrativo:</i>	
Jefe de primera	8.000
Jefe de segunda	7.500
Oficial de primera	6.000
Oficial de segunda	4.750
Auxiliar	3.000
Aspirante de diecisiete años	2.300
Aspirante de dieciséis años	2.000
Aspirante de quince años	1.750
Aspirante de catorce años	1.400
Viajante	6.000
<i>Personal técnico:</i>	
Peritos y Aparejadores	8.500
Maestros industriales	7.000
Practicante	4.500
Jefe de Taller	7.000
Maestro de Taller	6.000
Maestro de segunda	5.500
Contramaestre	6.000
Encargado A	5.500
Encargado B	4.500
Capataz especialista	4.500
Capataz de Peones ordinarios	4.300
Delineante proyectista	7.750
Delineante de primera	6.250
Delineante de segunda	5.500
Jefe de Sección (Laboratorio)	7.000
Técnico de organización de primera	6.250
Técnico de organización de segunda	5.500
Auxiliar de organización	3.000

6.7.2. Se define por «Encargado A» aquel que en su labor profesional junto a responsabilidad es necesario tenga iniciativa, aunque sea en mínimo grado y tenga bajo su mando directo un mínimo de diez trabajadores. Se entiende por «Encargado B» el resto del personal que ostenta actualmente esta categoría profesional.

6.7.3. Los sueldos señalados para el personal administrativo tienen el carácter de mínimos para las respectivas categorías. Las empresas establecerán sobre esos mínimos las diferencias que aconsejen los distintos puestos de trabajo en razón de la dificultad, delicadeza, perfección, etc., de los mismos.

6.7.4. Estas retribuciones están referidas a la jornada máxima legal, correspondiendo, por tanto, a los trabajadores que realicen jornada inferior la parte proporcional correspondiente. No obstante, esto no será de aplicación a la jornada reducida de verano a que se refiere el párrafo cuarto del artículo 67 de la vigente Reglamentación Nacional Siderometalúrgica.

6.7.5. Para las categorías no incluidas en la relación precedente se determinarán sus retribuciones mínimas en razón de sus jornales base.

6.8. Horas extraordinarias.

Para las remuneraciones de las horas extraordinarias será de aplicación el Convenio en vigor en cada momento sobre el particular en la provincia de Guipúzcoa para la Industria Siderometalúrgica.

En el supuesto de que en la provincia de Guipúzcoa no exista Convenio sobre horas extraordinarias, la Comisión mixta de Control y Vigilancia elaborará una tabla de valores para el pago de las mismas, y en su caso, de no existir acuerdo, se procederá conforme a las normas legales vigentes de aplicación.

6.9. Licencias de trabajadores.

Las licencias que se concedan a los trabajadores como consecuencia de citaciones por escrito de la autoridad judicial administrativa o sindical, a las que resulte obligatoria la asistencia, serán retribuidos de acuerdo con lo que percibirán con motivo del disfrute de vacaciones.

7. RENDIMIENTO MINIMO

7.1. Criterio general.

El establecimiento de unos rendimientos mínimos normales perfectamente alcanzados por un trabajador sin incentivo que estimule su actividad es lógica y justa contrapartida a las obligaciones económicas establecidas para las empresas en los apartados correspondientes.

7.2. Rendimiento mínimo.

Se considera rendimiento mínimo el de 60 unidades Bedaux o su equivalente en otro sistema de medición.

7.3. Sanciones.

Aquellos trabajadores que no obtengan el rendimiento mínimo especificado en el apartado anterior, así como los que voluntaria y continuamente disminuyan el rendimiento habitual durante tres días consecutivos o cinco alternos en el término de un mes (por bajo de este rendimiento fijado 60 Bedaux), serán objeto de las sanciones previstas en las disposiciones en vigor. Antes de aplicarse dichas sanciones los afectados podrán ser sometidos a reconocimiento médico si ese es su deseo. Una vez obtenido el examen médico la empresa adoptará una determinación, aunque se reservan ambas partes el derecho a reconocimiento por un Tribunal Médico cuyo fallo será inapelable.

8. REPERCUSIONES DE PRECIOS

Las partes que han convenido estos acuerdos consideran que la aplicación del Convenio no implica una repercusión en los precios de los productos que se fabrican en las empresas a las que afecta.

9. CLAUSULAS ADICIONALES

9.1. Nombramiento de la Comisión mixta.

9.1.1. De común acuerdo se determina que la Comisión estará compuesta por los siguientes miembros:

Económicos:

Alava: Titular, don Cosme Beistegui Valenciaga.—Observador, don Luis Iriondo Altuna.

Gerona: Titular, don Sebastián Delclós Sala.—Observador, don Luis Riera Carré.

Guipúzcoa: Titular, don Carmelo Urgangarin Altuna.—Observador, don Andrés Aldazábal Guridi.

Sociales:

Alava: Titular, don Lorenzo Rojo García.—Observador, don Daniel Ruiz de Arbulo.

Gerona: Titular, don Salvador Uxó Palasi.—Observador, don Enrique Martí Ferrer.

Guipúzcoa: Titular, don Artemio Fariña Silva.—Observador, don Fernando Ochoa Oría.

9.1.2. Esta Comisión mixta procederá en su primera sesión a compulsar el texto del Convenio publicado en el «Boletín Oficial del Estado» a efectos de la eventual corrección de erratas.

9.1.3. Cuando el contenido de las cuestiones sometidas a la consideración de la Comisión mixta lo permita, a juicio del Presidente del Sindicato Nacional, éste podrá convocar únicamente a los titulares, teniendo entonces los observadores la condición de suplentes.

9.2. Rango.

Si bien la presente aprobación de este Convenio lleva aparejada en algunos apartados la revisión del Reglamento de Régimen Interior de cada empresa, en las afectadas por aquél se señala que continuará en vigor el Reglamento de Régimen Interior en cada empresa, en tanto en cuanto no se encuentre modificado por los pactos consignados en el presente Convenio.

9.3. Condiciones especiales.

No serán afectadas ni le serán de aplicación los preceptos netamente salariales cifrados, o sea, las escalas salariales, ni los porcentajes mínimos de personal de cada escala salarial establecidas en este Convenio, ni los mínimos para Oficiales, sean de personal controlado como de no controlado, para el de aquellas empresas que a la fecha de aprobación del presente Convenio tuvieran implantada la tabla de calificación de puestos de trabajo y correlativa y paralelamente la tabla salarial correspondiente, siempre que esta tabla salarial, globalmente considerada, fuera superior a las retribuciones que señala este Convenio. Igualmente este criterio se seguirá para el personal de retribución mensual.

MINISTERIO DE COMERCIO

INSTITUTO ESPAÑOL DE MONEDA EXTRANJERA

Mercado de Divisas de Madrid

Cambios de cierre de las monedas extranjeras cotizadas en la sesión celebrada el día 13 de julio de 1964:

DIVISAS	CAMBIOS	
	Comprador — Pesetas	Vendedor — Pesetas
1 Dólar U. S. A.	59,794	59,974
1 Dólar canadiense	55,249	55,415
1 Franco francés nuevo	12,199	12,235
1 Libra esterlina	166,902	167,404
1 Franco suizo	13,847	13,888
100 Francos belgas	119,995	120,356
1 Marco alemán	15,046	15,091
100 Liras italianas	9,568	9,596
1 Florín holandés	16,545	16,594
1 Corona sueca	11,626	11,660
1 Corona danesa	8,650	8,676
1 Corona noruega	8,357	8,382

DIVISAS	CAMBIOS	
	Comprador — Pesetas	Vendedor — Pesetas
1 Marco finlandés	18,573	18,628
100 Chelines austriacos	231,566	232,263
100 Escudos portugueses	208,069	208,695

MINISTERIO DE INFORMACION Y TURISMO

ORDEN de 2 de julio de 1964 por la que se concede garantía de beneficios económicos, equivalentes a los de interés nacional, para aquellas películas, no clasificadas aún, que sobre temas de la Cruzada Española se realicen dentro del año 1964.

Ilmos. Sres.: Por Orden ministerial de 18 de marzo de 1964 se convocó concurso para la realización de películas sobre guiones relativos a la Cruzada Española premiados en el concurso convocado por este Departamento en Orden de 16 de julio de 1963.

Resuelto ya el concurso primeramente mencionado, parece oportuno hacer extensivos los beneficios que en él se concedían a cuantas películas puedan realizarse sobre el mismo tema durante el corriente año, conmemorativo de los XXV Años de Paz, estimulando y premiando así la realización de aquellas películas que expongan ante las actuales generaciones unas páginas definitivas de nuestra Historia.

En su virtud, este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de Cinematografía y Teatro, ha resuelto:

Artículo 1.º Los productores españoles de películas en las que concurren las características temáticas previstas en el artículo 1.º de la Orden ministerial de 16 de julio de 1963 podrán solicitar, a partir de la publicación de esta Orden, la garantía de protección económica prevista en la Orden ministerial de 13 de marzo de 1964 para las películas a que esta última disposición se refiere.

Dicha garantía se concederá con las condiciones y características previstas en la mencionada Orden de 18 de marzo de 1964.

Art. 2.º Los beneficios establecidos en el artículo anterior deberán solicitarse con carácter previo a la clasificación de la película por la Junta correspondiente y únicamente podrán optar a ellos las películas españolas o en coproducción hispano-extranjera que hayan sido completamente terminadas dentro del actual año 1964, conmemorativo de los XXV Años de Paz.

Art. 3.º La Dirección General de Cinematografía y Teatro, con los asesoramientos que estime pertinentes, resolverá sobre la concesión de los beneficios establecidos en esta Orden.

Lo que digo a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. II. muchos años.

Madrid, 2 de julio de 1964.

FRAGA IRIBARNE

Ilmos. Sres. Subsecretario de Información y Turismo y Director general de Cinematografía y Teatro.

IV. Administración de Justicia

JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION

ALCAZAR DE SAN JUAN

Por el presente, y en méritos de lo acordado por el señor Juez de Primera Instancia de Alcázar de San Juan y su partido en resolución del día de la fecha dictada en juicio universal de quiebra promovido por el Procurador don Francisco García Martínez, en representación de don José Antonio Espinosa González y otros acreedores, se ha declarado en estado de quiebra a don Amalio Perona Carretero, comerciante de Tomelloso, por lo que en virtud del presente se prohíbe que persona alguna haga pagos ni entrega de efectos al quebrado, debiendo tan sólo verificarlo al depositario de la quiebra don Lorenzo Lara Lara; asimismo se previene a todas las personas en cuyo poder exis-

tan pertenencias del expresado quebrado que hagan manifestación de ellas por notas que deberán entregar al Comisario de la quiebra, don Juan Gallardo Montes, vecino de Tomelloso; todo ello bajo las responsabilidades a que hubiere lugar.

Lo que se hace público en méritos de lo dispuesto en el expresado proveído y a los fines mencionados en el presente edicto.

Dado en Alcázar de San Juan, a 25 de junio de 1964.—El Juez (ilegible).—El Secretario (ilegible).—4.903-C.

GETAFE

Don José Villén Ecija, Juez comarcal de esta villa de Getafe, en funciones de Primera Instancia de la misma y su partido.

Hago saber: Que en este Juzgado, y por doña Tomasa Mejías García, se ha pro-

movido expediente sobre declaración de fallecimiento de su hermano de doble vínculo Juan Mejías García, hijo de Lucio y de Mercedes, domiciliado últimamente en Getafe, calle de Villaverde, 22, habiendo desaparecido hace más de veinte años del mismo, sin que se hayan tenido noticias de él.

Getafe, 6 de junio de 1964.—El Secretario (ilegible).—El Juez, José Villén Ecija, 4.602-C. y 2.º 14-7-1964

MADRID

Don Faustino Mollinedo Gutiérrez, Magistrado Juez de Primera Instancia número 24 de Madrid.

Hago saber: Que en los autos que se tramitan en este Juzgado con arreglo al artículo 131 de la Ley Hipotecaria, a instancia del Procurador don Manuel del Valle Lozano, en nombre de don Fran-