

## A N E X O

**CONTRATO ADMINISTRATIVO DE PRORROGA  
DE FUNCIONES**

De una parte don .....  
Jefe provincial de Sanidad de .....

Y de otra don .....  
funcionario, que al jubilarse venía ocupando en propiedad la plaza de .....

Acuerdan contratar la prestación de servicios de este último, en régimen de prórroga de sus funciones, a tenor del artículo 11 de la Ley 116/1966, de 28 de diciembre, y número catorce de la Orden del Ministerio de la Gobernación de ..... de ..... de 1967, de conformidad con lo que establecen las siguientes

**Cláusulas**

Primera.—La prestación de servicios a que se refiere el presente contrato consistirá en el desempeño de las funciones correspondientes a la plaza arriba reseñada, a partir del día ..... de ..... de mil novecientos ..... siguiente al en que el contratado ha cesado en el servicio activo a causa de jubilación forzosa por edad.

Segunda.—Los servicios se prestarán por el contratado:

a) Sin retribución específica, desde el día señalado en la cláusula anterior hasta el último día del propio mes; y

b) Con la retribución específica a que se refiere la cláusula tercera, a partir del día primero del siguiente mes de ..... Esta retribución específica será compatible con la percepción por el contratado de su haber de jubilación.

Tercera.—El contratado percibirá, a partir del día señalado en el apartado b) de la cláusula anterior, por razón de los servicios que preste en virtud del presente contrato:

a) Una cantidad mensual equivalente a la que corresponda mensualmente, en concepto de sueldo personal inicial, a un funcionario de carrera en situación de servicio activo en el desempeño de la propia plaza; y

b) Una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en el mes de diciembre, en cuantía también equivalente a la que corresponda por análogo concepto a un funcionario de carrera, sin trienios, en situación de servicio activo en el desempeño de la plaza.

La retribución específica que determinan los dos apartados anteriores se hará efectiva con cargo al crédito ..... mediante certificación mensual del Jefe contratante, acreditativa de que el contrato sigue vigente y de que el contratado desempeña debidamente sus funciones

Cuarta.—1. La duración de los servicios a prestar se fija inicialmente en un año, a partir del día en que ha de comenzar la prestación de los mismos, a tenor de la cláusula primera.

2. Transcurrido el año y mientras una de las partes no manifieste su voluntad en contrario, el presente contrato se entenderá tácitamente prorrogado por meses sucesivos.

3. Sin embargo, cualquiera de las partes podrá dar por resuelto el contrato, aunque no hubiere transcurrido el año de vigencia señalado en el párrafo primero o el mes de la correspondiente prórroga de las que admite el párrafo segundo de esta cláusula; pero deberá notificarlo a la otra parte con diez días de antelación, como mínimo, a la fecha en que haya de cesar efectivamente la prestación de los servicios.

Quinta.—Este contrato tiene naturaleza administrativa y queda reservada al Ministerio de la Gobernación la facultad de interpretar las cláusulas del mismo y resolver las dudas que ofrezca su cumplimiento; contra los acuerdos ministeriales procederá el recurso contencioso-administrativo.

En prueba de consentimiento por ambas partes, se extiende el presente documento, en cuadruplicado ejemplar, en ..... a ..... de ..... de mil novecientos .....

El funcionario contratado, El Jefe provincial de Sanidad,

**MINISTERIO DE TRABAJO**

*RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Industria Textil Yutera.*

Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Industria Textil Yutera acordado entre las representaciones legales de los trabajadores y de los empresarios el 8 de febrero del presente año;

Resultando que con fecha de 22 de febrero pasado remite la Secretaría General de la Organización Sindical a este Centro Directivo el texto del referido Convenio;

Resultando que se acompaña al mencionado texto escrito de la Secretaría General de la Organización Sindical en el que se hace constar que se han observado los trámites y formalidades legales y que la totalidad de los miembros de la Comisión Deliberante entienden que los pactos expresados no producirán aumento de precios;

Considerando que esta Dirección General de Trabajo es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su aprobación o 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 y 22 del Reglamento de 22 de julio de 1958 para la aplicación de dicha Ley;

Considerando que el Convenio acordado entre las representaciones legales de los trabajadores y de los empresarios 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 con el artículo 20 de dicho Reglamento, procede su aprobación, debiendo publicarse el texto del Convenio y de la presente Resolución en el «Boletín Oficial del Estado», en cumplimiento de lo que se determina en el artículo 16 de la citada Ley de 24 de abril de 1958 y en el artículo 25 de su Reglamento;

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Ordenación del Trabajo ha resuelto:

Primero.—Aprobar el texto del Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Industria Textil Yutera.

Segundo.—Disponer la publicación de esta Resolución y del texto del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Significar que contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según establece el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958 y Orden ministerial de 24 de enero de 1959, modificada por la de 11 de noviembre de 1962.

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

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 21 de marzo de 1967.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL  
DE LA INDUSTRIA TEXTIL YUTERA****CAPITULO PRIMERO****DISPOSICIONES GENERALES****Sección primera****AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL**

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación obligatoria en las provincias de Alicante, Barcelona, Gerona, Guipúzcoa, Navarra, Sevilla, Vizcaya y Zaragoza.

Se aplicará asimismo a los centros de trabajo ubicados en las citadas provincias aun cuando las Empresas tuvieran el domicilio social en otras no afectadas.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—Este Convenio obliga a todas las Empresas que se regían por la Reglamentación de Trabajo aprobada por Orden ministerial de 11 de abril de 1947, cuyas actividades han quedado recogidas en el Nomenclátor Industrial

o de Actividades, anexo a la Ordenanza Laboral Textil, previsto en su artículo segundo, y será de aplicación obligatoria a toda persona natural o jurídica que utilicen predominantemente fibra de yute entre sus primeras materias y aquellas que sean declaradas yuterías por la autoridad administrativa, a excepción de los centros de trabajo pertenecientes a la Empresa «IBENSA», situados en las provincias de Alicante y Vizcaya, por existir en los mismos un Convenio de Empresa vigente.

Art. 5.º El Convenio obligará a las Empresas de nueva instalación incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Art. 4.º *Ambito personal.*—Incluye a la totalidad del personal ocupado por las Empresas indicadas en los ámbitos territorial y funcional.

### Sección segunda

#### VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, RESOLUCIÓN Y REVISIÓN

Art. 5.º *Vigencia.*—El Convenio entrará en vigor a todos los efectos al día siguiente de la fecha de la Resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se acuerda su aprobación. No obstante, a efectos salariales se abonará con carácter retroactivo a partir del 1 de enero de 1967.

Art. 6.º *Duración y prórroga.*—El presente Convenio tendrá una duración hasta el 31 de diciembre del presente año, prorrogándose de año en año a partir de dicha fecha por tática reconducción.

Art. 7.º *Resolución o revisión.*—La propuesta de resolución o revisió del Convenio deberá presentarse en la Dirección General de Ordenación del Trabajo con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia. La propuesta incluirá certificado del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación sindical correspondiente, en el que se razonarán las causas determinantes de la resolución o revisión solicitada.

Art. 8.º En caso de solicitarse revisión, se acompañará índice de los puntos a revisar para que puedan iniciarse las conversaciones, previa la pertinente autorización, dándose traslado a la otra parte de los datos preceptivos fijados en la Orden ministerial de 5 de mayo.

Si las conversaciones o estudios se prolongaran por plazo que excediera a el de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta el fin de la negociación.

Art. 9.º En el supuesto de resolución, al finalizar el plazo de vigencia se volverá a la situación existente con anterioridad al Convenio, en la forma prevista en la Ley de 24 de abril de 1958, o a la nueva situación creada en el interin por la legislación general.

### Sección tercera

#### COMPENSACIÓN, ABSORBILIDAD, SITUACIÓN MÁS BENEFICIOSA

Art. 10. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 11. *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial (contencioso o administrativo), Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Art. 12. En el orden económico para la aplicación del Convenio, en cada caso concreto, se estará a lo pactado y a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Textil.

Art. 13. Con carácter excepcional se considerarán excluidos de la compensación establecida en el artículo 11 los siguientes conceptos:

1.º La compensación en metálico de economato laboral obligatorio.

2.º La jornada normal de trabajo, cuando fuera más favorable al trabajador.

3.º Las vacaciones de mayor duración que las vigentes.

4.º Los sistemas de regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las Empresas.

5.º Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad, maternidad, superiores a las pactadas, consideradas a título personal y en cantidad líquida.

6.º Las cantidades líquidas que perciba el personal mensualmente en concepto de Impuesto sobre Rendimiento del Trabajo Personal, no retenido al mismo en aquellas Empresas que así lo tuvieran establecido, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.

Art. 14. *Absorción.*—Habida cuenta de la Naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios interprofesionales, que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas. La comparación será anual y global.

Art. 15. *Situación más beneficiosa.*—Las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto se respetarán, manteniéndose las que resulten más favorables al trabajador.

Art. 16 La interpretación de lo dispuesto en la presente sección es de competencia exclusiva de la Comisión Mixta del Convenio

### Sección cuarta

#### VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Art. 17 Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas en el supuesto de que el Ministerio de Trabajo, en ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos esenciales del Convenio, que los desvirtuara fundamentalmente, éste quedará sin eficacia, debiendo reconsiderar su contenido.

### Sección quinta

#### COMISIÓN MIXTA

Art. 18 Se crea la Comisión Mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento

Art. 19.—Sus funciones específicas serán las siguientes:

1.º Interpretación auténtica del Convenio.

2.º Arbitraje en los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.

3.º Conciliación facultativa en los problemas y conflictos colectivos, con independencia de la respectiva conciliación sindical.

4.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

5.º Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

6.º Entender en otras cuantas cuestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

Art. 20. Las funciones y actividades de la Comisión Mixta no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas en el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos, en la forma y con el alcance regulado en dicho texto legal. En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral o sindical competente.

Art. 21. La Comisión Mixta tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional Textil, pudiendo reunirse o actuar en cualquier lugar, previa autorización sindical.

Art. 22 La Comisión Mixta se compondrá de un Presidente, un Secretario y ocho Vocales (titulares o suplentes, en su caso), cuatro empresarios y cuatro trabajadores y los Asesores jurídicos respectivos.

Art. 23. La presidencia de la Comisión Mixta la ostentará el Presidente del Sindicato Nacional Textil o persona en que delegue. El Secretario será libremente designado por el Presidente del Sindicato Nacional Textil.

Art. 24. Los Vocales empresarios y trabajadores serán elegidos por las representaciones económica y social de la Comisión Deliberante del Convenio, entre los miembros de la misma y Vocales de las Juntas afectadas.

Art. 25. La Comisión Mixta podrá nombrar de su seno una Comisión permanente y actual por medio de ponencias para entender en asuntos especializados, tales como organización, calificación, clasificación, adecuación de normas genéricas a casos concretos, arbitraje, etc.

Art. 26. Los asesores jurídicos serán designados libremente por los Vocales de ambas representaciones.

Art. 27. La Comisión Mixta podrá utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Art. 28. La Comisión Mixta, en el plazo de tres meses desde su constitución, redactará el Reglamento para su funcionamiento, que será sometido a las oportunas aprobaciones.

Art. 29. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y apli-

cación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista, previa o simultáneamente, al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosas o administrativas

### Sección sexta

#### PACTOS MENORES

Art. 30. No podrá realizarse ningún Convenio Colectivo, pacto de grupo acuerdo territorial funcional o de empresa sobre las materias convenidas, sin conocimiento de la Comisión Mixta. Por ello, antes de concluir o firmar cualquier acuerdo de los anteriormente reseñados, deberá ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta, para que ésta pueda hacer las advertencias, o poner los reparos que considere oportunos acerca de las materias, condiciones y regularización sobre las que se pretende pactar.

Art. 31. En caso de existir disparidad entre las partes deliberantes y la Comisión Mixta acerca de si el pacto propuesto interpreta las directrices generales del Convenio, se convocará una reunión conjunta, en las que se expondrán los respectivos puntos de vista y de la que se levantará acta, que suscribirán todos los reunidos.

### CAPITULO II

#### ORGANIZACION DEL TRABAJO

##### Sección primera

Art. 32. La inclusión en el Reglamento de Régimen Interior de cada Empresa de definiciones, clasificación y calificación de oficios y categorías no previstos en la Ordenanza Laboral Textil, sus anexos y en los de este Convenio, se llevará a cabo previa aprobación de la Comisión Mixta.

Art. 33. Cualquier puesto de trabajo podrá ser ejercido indistintamente por hombre o mujer, excepción hecha de los casos específicos que determine la legislación vigente.

Art. 34. Se incorporan al anexo XI de la Ordenanza Laboral Textil, correspondiente a la industria yutera, las definiciones y valoraciones de los siguientes puestos de trabajo:

**Auxiliar de Oficial:** Es el operario mayor de dieciocho años que realiza funciones auxiliares de Oficial y puede sustituirle en su labor, percibiendo el salario de Oficial cuando le sustituya.—Calificación: 0,90 del Oficial.

**Empuador:** Es el operario que se dedica a quitar o introducir púas en las duelas de cardas y en los peines de las máquinas propias de hilatura.—Calificación: 1,20.

**Recogedor de sacos:** Es el operario que retira, corta hilos, apila y cuenta los sacos procedentes de costura, situándoles para el siguiente proceso.—Calificación: 1,15.

**Aspirante administrativo:** Es el empleado de edad comprendida entre catorce a dieciséis años, que trabaja en labores propias de oficina.—Calificación: Catorce años, 70 por 100 del Auxiliar; quince años, 80 por 100 del Auxiliar.

**Aprendiz oficios textiles:** Calificación: Catorce a quince años, 50 por 100 del salario de Oficial.

### CAPITULO III

#### CONDICIONES ECONOMICAS

##### Sección primera

Art. 35. El sistema retributivo se somete en un todo a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Textil. Los salarios mínimos y de cotización serán los que determinen las disposiciones vigentes con carácter general.

Art. 36. La industria que se rija por el presente Convenio tendrá un nivel salarial único.

Art. 37. El salario para actividad normal correspondiente al puesto de trabajo de calificación 1 se fija en 90 pesetas diarias. La retribución correspondiente al personal femenino será de 84 pesetas diarias por la misma calificación, por considerar que las peculiares características actuales de la industria, en la que si bien algunas categorías están cubiertas indistintamente por personal masculino o femenino, es usual que la mujer no rea-

lice la totalidad de las operaciones inherentes a la calificación del puesto de trabajo.

Art. 38. Se establece un complemento retributivo, en concepto de devengo extrasalarial, para todo el personal mayor de dieciocho años, consistente en la cantidad necesaria para completar la retribución a 110 pesetas, diarias para el personal masculino, y 94,60 pesetas, para el personal femenino. Dicha cantidad se abonará por día efectivamente trabajado y en la misma se computará cualquier percepción que reciba el trabajador, es decir, participación en beneficios, incentivos, pluses voluntarios, etc., de acuerdo con el Decreto número 2419/1966, de 10 de septiembre. No se tendrá en cuenta en las gratificaciones extraordinarias de Navidad y 18 de julio pero si en cuanto a vacaciones, que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Dado el carácter de devengo extrasalarial y, por lo tanto, considerando como mejora voluntaria, será absorbible dicha cantidad por cualquier elevación posterior de salarios, cualquiera que sea su causa. Se abonará en los supuestos que regule el Decreto número 1284/1966, de 2 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 14 del mismo mes).

Art. 39. Tendrá la consideración de mensual el siguiente personal:

- Director técnico, Director comercial, Administrador, Jefe de fabricación, Jefe de personal de 1.ª, 2.ª y 3.ª y Jefe de organización, Técnico titulado de grado Superior y Técnico titulado de grado Medio.
- Personal administrativo.
- Jefe de ventas y Oficial de ventas.
- Oficiales y Auxiliares de organización.

Art. 40. Para el personal mensual el importe del sueldo mensual se calculará a razón de treinta días por mes, abstracción hecha del número de días de cada uno de ellos.

### CAPITULO IV

#### INDEMNIZACION AL PERSONAL FEMENINO QUE CESE POR RAZON DE MATRIMONIO

Art. 41. En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto número 258/1962, de 1 de febrero, se abonará una indemnización a todo trabajador que rescinda voluntariamente el contrato de trabajo al momento y con motivo de contraer matrimonio, dentro del plazo de tres meses después de rescindido el contrato, para cuyo cálculo se computarán los años de servicio en la Empresa, excluyendo de los mismos el período de aprendizaje y un primer año después del mismo, alcanzando al final del segundo año la cifra de 1.000 pesetas; al tercer año, 2.000 pesetas; al cuarto año, 3.000 pesetas; al quinto año, 4.000 pesetas, y de éste en adelante, la cifra máxima de 4.500 pesetas. Los años no completos se computarán en su parte proporcional.

#### DISPOSICION TRANSITORIA

La Comisión Mixta, en el más corto plazo posible, confeccionará y publicará:

- Los salarios-hora profesionales.
- Un cuadro, conteniendo el valor de los diversos tipos de horas extraordinarias, según categorías profesionales y antigüedad, calculados para las retribuciones del Convenio.

#### DISPOSICION FINAL

##### NO REPERCUSION EN PRECIOS

Se hace expresa manifestación de que el presente Convenio Colectivo Sindical no tendrá repercusión en los precios.

#### RECOMENDACION DE INTERES GENERAL

La Comisión deliberante del presente Convenio desea y recomienda que aquellas Empresas con personal que no perciba incentivo, a pesar de hallarse vinculada a secciones que tienen establecido dicho sistema, se lleve a efecto la implantación del indicado sistema de incentivos o de remuneración complementaria, en el plazo de tres meses. Todo ello conforme a lo previsto en el artículo séptimo, apartado sexto, de la vigente Ordenanza Laboral Textil.