



BOLETIN OFICIAL

DE LA

PROVINCIA DE PALENCIA



DEPÓSITO LEGAL. P.-1.-1958

SE PUBLICA LOS LUNES, MIÉRCOLES Y VIERNES

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Ayuntamientos menores de 500 habitantes, Juzgados de Paz y Juntas vecinales, anual pesetas,	200
Ayuntamientos mayores de 500, Cabezas de Partido, Juzgados de 1.ª Instancia, Comarcales y Cámaras Oficiales, anual pesetas	250
Particulares, anual pesetas.	300
Número suelto corriente,	3,00
Id. id. atrasado,	6,00

Las leyes obligarán en la Península, islas adyacentes, Canarias y territorios de Africa, sujetos a la legislación peninsular a los veinte días de su promulgación, si en ellas no se dispusiere otra cosa.—Se entiende hecha la promulgación el día en que termine la inserción de la ley en el *Boletín Oficial del Estado*.—(Art. 1.º del Código Civil).—La ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento.—Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este BOLETIN dispondrán que se deje un ejemplar en el sitio de costumbre donde permanecerá hasta el recibo del siguiente

ANUNCIOS: Por cada línea o fracción que ocupe el anuncio o documento que se inserte en el BOLETIN OFICIAL de los establecidos en la Ordenanza, 5,00 pesetas.

TODO PAGO SE HARA POR ANTICIPADO

SUSCRIPCIONES Y VENTAS DE EJEMPLARES

Dirigirse a la Administración, Oficinas de Intervención de la Diputación. Teléfono 712494

Toda la correspondencia relacionada con los anuncios a insertar, será dirigida al Gobierno Civil.

Las suscripciones obligatorias se satisfarán durante el primer trimestre del año, y las voluntarias, por adelantado.

Año LXXXVI

Lunes 4 de octubre de 1971

Núm. 119

Administración Provincial

Diputación Provincial de Palencia

SECRETARIA GENERAL

CONVOCATORIA

Para cumplir lo dispuesto en el párrafo 2.º del art. 2.º del Decreto 2.029/1971 de 13 de agosto, en relación con los artículos 15 y siguientes del Decreto 1.485/1967 de 15 de junio, se convoca al Pleno de la Excm. Diputación Provincial para celebrar sesión extraordinaria que, presidida por la Junta Provincial del Censo Electoral, tendrá lugar en el Salón de Actos del Palacio Provincial, a las diez horas del día seis de octubre próximo, con el único objeto de proceder a la elección de Procurador en Cortes por la Administración Local, como representante de esta Corporación Provincial.

Palencia 30 de septiembre de 1971. — De orden del Ilmo. Sr. Presidente.—El Secretario General, Jesús Rodrigo García.

3262

DELEGACION DE HACIENDA DE LA PROVINCIA DE PALENCIA

Administración de Tributos

Vistas las solicitudes de Convenios presentadas por las Agrupaciones de Contribuyentes que se expresarán, esta Dirección General de Inspección e Investigación Tributaria, en uso de las atribuciones que le resultan del artículo 11, números 1, 2 y 3 de la Orden Ministerial de 3 de mayo de 1966, ha acordado lo siguiente:

Primero. Se admiten a trámite las solicitudes de Convenios Fiscales para exacción del Impuesto que se indica en el número "segundo", formuladas por las Agrupaciones de Contribuyentes que se relacionan en el número "sexto" de este acuerdo, radicadas en Palencia.

Segundo. Todas las solicitudes de Convenio comprendidas en este acuerdo, se refieren al Impuesto, período y ámbito territorial siguientes:

Impuesto: Tráfico de Empresas.

Período: Año 1972.

Ámbito territorial: Local.

Tercero. La propuesta de cada Convenio será elaborada por la Comisión Mixta, que estará integrada por el Presidente, el Ponente y los Vocales titulares y suplentes presentados por la Inspección Regional de la Zona, y por los contribuyentes para representar respectivamente a la Administración y a la Agrupación.

Cuarto. Los contribuyentes que en el ámbito territorial mencionado y en las condiciones adecuadas para ser incluidos en Convenio, ejerzan como actividad principal o única la correspondiente a alguna de las Agrupaciones solicitantes y no figuren en el censo presentado por ella, podrán solicitar su inclusión en el mismo mediante escrito dirigido al Delegado de Hacienda, dentro de los diez días hábiles siguientes al de inserción de este Acuerdo en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Quinto. Los contribuyentes integrados en una de las Agrupaciones referidas, que no deseen formar parte del Convenio solicitado, harán constar su renuncia por escrito, ante el Delegado de Hacienda, dentro de los diez días hábiles siguientes al de publicado este Acuerdo en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Sexto. Las Agrupaciones cuyas solicitudes de Convenio quedan admitidas a trámite en los términos que preceden son las siguientes:

1.629.—Confiterías-pastelerías.

7.351.—Carpintería metálica.

7.351.—Talleres mecánicos.

Palencia 24 de septiembre de 1971.—El Delegado de Hacienda, Arsenio Illán Calvo.

3203

Jefatura Provincial de Carreteras de Palencia

Resolución de esta Jefatura por la que se hace público haber sido aprobado el expediente de expropiación forzosa de las obras "C. N.-610, de Palencia a León, P. K. 40 al 45. Supresión del puente sobre el Canal de Castilla, de dos pasos a nivel y de la travesía de Villarramiel" y se convoca a los propietarios afectados para hacerles efectivos los justiprecios acordados.

Habiendo sido aprobado por la Dirección General de Carreteras el expediente de expropiación forzosa, a que anteriormente se hace referencia, así como el crédito necesario para abono de las cantidades que con fecha 19 de diciembre de 1969, fueron acordadas con los propietarios afectados, como indemnización por los terrenos necesarios para la ejecución de la obra citada, esta Jefatura ha resuelto fijar el día 15 de octubre próximo, como fecha para efectuar el pago de los justiprecios convenidos, en los Ayuntamientos y horas que posteriormente se detallan, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa y 40 al 52 del Reglamento para su aplicación.

Las personas que no intervengan en dicho acto en representación propia, deberán pre-

sentar poder bastante para intervenir en el mismo, reservándose las cantidades de aquellos propietarios cuya documentación, en estos casos, no se estime suficientemente justificada.

Los Ayuntamientos de Castromocho y Villarramiel, deberán proceder a notificar a los propietarios que se indican, para que se personen en las citadas Alcaldías el día y hora señalados, o bien persona que legalmente les representen, con sujeción a lo expuesto en el párrafo anterior.

AYUNTAMIENTO DE CASTROMOCHO

Día 15 de octubre, a las once horas

D.^a María Luisa Martín Benito.
D. Dionisio Herrero Rodríguez.
D. David Pérez Llanos (herederos).

AYUNTAMIENTO DE VILLARRAMIEL

Día 15 de octubre, a las doce horas

D.^a Purificación Lobejón Guerra.
D.^a Ascensión Lobejón Guerra.
D. Anastasio Atienza Martín.
Herederos de D. Emeterio Caballero Tadeo.
D. Isidoro de la Plaza Vicente.
D.^a Encarnación Hierro Cuesta.
D.^a María Socorro García Rodríguez.
D.^a Adela Tadeo Tadeo.
D.^a Eutimia Caballero Serrano.
D. Francisco Sánchez Sánchez.
D.^a Francisca del Rivero García.
D. Luciano Alonso Herrero.
D.^a Eutimia Caballero Serrano.
D. Raimundo Fernández Guerra.
D.^a Julia Lesmes Ibáñez.
D.^a Ismaela Lesmes Ibáñez.
D.^a Sebastiana Ibáñez López.
D. Froilán Pardo García.
D. Matías García Solache.
D.^a Juliana del Rivero García.
D. José María López García.
D.^a Eladía Ibáñez López.
D. Froilán Pardo García.
Hermanos García Bueno.
D. Juan Sánchez Guerra.
D. Zacarías Clérigo Alonso.
D. Eduardo Bueno Lesmes.
D. Martiniano Fernández Martín.
D.^a Prudencia Herrero Lesmes.
D.^a María Guerra Caballero y otros.
D.^a María Guerra Caballero.
D. Juan Sánchez Guerra.
D. Marcelo Lobejón Guerra.
D.^a Eutimia Caballero Serrano.
D. Germán Guerra García.
Hermanos García Bueno.
D.^a Luisa Sánchez Santos.
D. Sabino del Río del Pino.
D.^a María Nieves Guerra Calleja.
D. Cipriano Alonso Herrero.

Palencia 29 de septiembre de 1971.—El Ingeniero Jefe (ilegible).

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO

PALENCIA

Convenios Colectivos

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical, de ámbito de Empresa, para las Industrias de "Electrólisis del Cobre, S. A.", concertado por las representaciones de la Sección Social y Económica del Sindicato del Metal, en la Empresa, para regular las relaciones laborales entre las Empresas y productores; y

Resultando: Que con fecha 1 de septiembre de 1971, tuvo entrada en esta Delegación el texto del referido Convenio, suscrito el 8 de junio de 1971 por los representantes económicos y sociales, designados con arreglo a las disposiciones vigentes.

Resultando: Que se acompaña al referido Convenio informe del Delegado Provincial de Sindicatos, en el sentido de que las mejoras no supondrán repercusión alguna en los precios.

Resultando: Que en el presente expediente se ha cumplido el trámite reglamentario, así como las prescripciones legales en vigor.

Considerando: Que la competencia de esta Delegación para resolver este expediente viene determinada en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y preceptos correlativos del Reglamento de 22 de julio del mismo año y no apreciándose causa de ineficacia de las que se relacionan en el artículo 20 de dicho Reglamento, procede su aprobación y el cumplimiento inmediato del trámite previsto en el artículo 16 de la Ley citada y 25 del Reglamento.

Considerando: Que solicitado informe de la Dirección General de Seguridad Social, la misma lo emite en sentido favorable.

Considerando: Que el Convenio concertado entre las representaciones social y económica del Sindicato del Metal, en la Empresa, el día 8 de junio de 1971, se adapta, en razón de su contenido y forma, a lo establecido en la Ley y Reglamento citados y habiéndose cumplido en su tramitación las normas reglamentarias y de manera particular lo dispuesto por el Decreto 9-12-1969, sin rebasar los índices de porcentaje legales, se estima procedente su aprobación.

Vistos los preceptos legales señalados, artículo 19, número 2, apartado a), de la nueva redacción del Reglamento de Convenios Colectivos, dada por la Orden de 19 de noviembre de 1962 y demás de general aplicación.

Esta Delegación Provincial de Trabajo:

Acuerda: Primero. Aprobar el texto del Convenio Colectivo Sindical, de ámbito de Empresa, concertado entre los representantes económicos y sociales, de la Empresa "Electrólisis del Cobre, S. A."

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, con arreglo

a lo establecido en los artículos 19 y 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958; y

Tercero. Comunicar la presente resolución a la Delegación Provincial de la Organización Sindical, para su notificación a las partes, a las que se hará saber que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958, en la redacción dada por la Orden de 19 de noviembre de 1962, por tratarse de resolución aprobatoria, no cabe recurso contra la misma en la vía administrativa.

Así lo acuerdo, mando y firmo en Palencia a veintiuno de septiembre de mil novecientos setenta y uno.—El Delegado de Trabajo, Alfonso Vázquez Blanco.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE ELECTROLISIS DEL COBRE, S. A., PARA SU FABRICA DE PALENCIA

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto del Convenio.*—Como consecuencia de las disposiciones oficiales vigentes sobre la materia, se establece un Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, que persigue los objetivos siguientes:

a) Establecer una política que esté más acorde con los sistemas modernos, basados en principios técnicos conocidos y de plena garantía social.

Con su aplicación se pretende alcanzar un mayor bienestar del trabajador, aumentando en lo posible su retribución, pero sin perder nunca de vista la necesidad de que la Empresa como contrapartida para poder conservar su equilibrio, obtenga una mejora de rendimientos.

b) Conseguir un incremento notable de la productividad general de la Empresa.

c) Regularizar los desajustes salariales comparativos, existentes entre los trabajos a rendimiento controlado con los de rendimiento estimado, incrementando en mayor proporción los niveles más bajos de salarios.

d) Regularizar las variaciones existentes en los valores en puntos de algunos trabajos, como consecuencia de las mejoras de métodos introducidas y de errores comprobados.

e) Conseguir una mayor satisfacción en el trabajo —voluntad de cooperación— y establecer unas relaciones humanas con espíritu de hermandad.

Artículo 2.º *Carácter del Convenio.*—Las condiciones pactadas son más favorables que las mínimas legales que al productor corresponden; no hay cláusula alguna que merme o disminuya las facultades que son propias de la Empresa, ni que cause perjuicios a la economía del país, por lo que el presente Convenio Colectivo de Trabajo, no está en oposición con lo que establece el art. 3.º de la Orden

Ministerial de 22-7-56 ("B. O. del Estado" de 18 de agosto).

Artículo 3.º *Ambito de aplicación.*—Conforme a lo que se establece en el apartado c) del artículo 4.º, de la Ley de 24 de abril de 1958 y apartado 1.º del artículo 7.º de la Orden Ministerial de 22 de julio de 1958, el ámbito territorial a que alcanza el presente Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, se refiere exclusivamente a las actividades que en su fábrica de Palencia, desarrolla la Empresa "Electrólisis del Cobre, S. A."

Artículo 4.º *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo de Trabajo, alcanza a la totalidad de obreros, subalternos, administrativos, organización científica del trabajo y técnicos diversos que formen parte de la plantilla de personal, con la excepción libre y voluntaria del personal clasificado, como Ingenieros y Licenciados.

Quedan excluidos los que desempeñan funciones de alta dirección, alto gobierno, alto consejo, etc., a que se refiere el artículo 7.º de la Ley de Contratos de Trabajo, así como aquellos que por cualquier razón apareciesen excluidos de la aplicación de la vigente Reglamentación de Trabajo en las Industrias Siderometalúrgicas.

Artículo 5.º *Absorción de mejoras.*—Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio, serán absorbibles o compensables con los aumentos retributivos o de cotización de cualquier orden que puedan establecerse por disposiciones legales o voluntarias, debiendo hacerse esta compensación a efectos de los Decretos de 15 de febrero de 1962 y 25 de marzo de 1971, no solamente concepto por concepto, sino también en su conjunto, dado que las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

Si en razón de lo expuesto, procediese la revisión del Convenio, se establecerán las comparaciones salariales referidas al nivel total anual, llevando a efecto las compensaciones o absorciones necesarias para acoplar las disposiciones o resoluciones oficiales a las posibilidades económicas de la Empresa y a las exigencias de la competencia nacional y extranjera.

Artículo 6.º *Repercusión en Seguros Sociales.*—Cuanto mejoras económicas se establecen en el presente Convenio, no serán computables a efectos de la Seguridad Social y Mutualidades Laborales.

La cotización por Seguros Sociales, Mutualidades y Accidentes de Trabajo, se realizarán sobre las Bases de Cotización, porcentajes y normas vigentes oficialmente establecidas.

Artículo 7.º *Comisión de Vigilancia.*—Se establece en la fábrica una Comisión para la vigilancia, interpretación, arbitraje y conciliación de las normas del presente Convenio, que estará compuesta por dos Vocales designados por el Jurado de Empresa y otros dos por la

Dirección de la fábrica, actuando como Presidente el que lo sea del Jurado de Empresa, quien no tendrá voto en las decisiones de la Comisión. El Secretario será nombrado por el Presidente entre los Vocales componentes de la misma.

La misión de esta Comisión será resolver las cuestiones de su competencia con justicia y equidad, de acuerdo con las normas y el espíritu de este Convenio.

Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

- Interpretación auténtica del Convenio.
- Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará, en ningún caso, la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosa, previstas en la Ley de Convenios Colectivos.

Las partes estarán de acuerdo en someter a la Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran presentarse, para que la Comisión emita dictamen o informe razonado en cada caso, en el plazo máximo de treinta días hábiles, a partir de la correspondiente reunión, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

La Comisión se reunirá cuando sea convocada por el Presidente, o cuando dos de sus Vocales consideren urgente la resolución sobre el problema planteado; los acuerdos se tomarán por mayoría y en su defecto pasará a la jurisdicción competente.

Artículo 8.º *Vigencia del Convenio.*—La vigencia del Convenio será de un año, contado a partir del día primero del mes siguiente a su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia. Sin embargo, los efectos del Convenio, de todo orden, se retrotraerán al día primero del mes de abril de mil novecientos setenta y uno cualquiera que fuera la fecha de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Artículo 9.º *Prórroga del Convenio.*—De no existir preaviso o denuncia por una de las partes contratantes, con una antelación de tres meses antes de la extinción, se considerará automáticamente prorrogado por un período de doce meses más, procediéndose en lo sucesivo de igual forma.

Artículo 10.º *Denuncia o preaviso.*—La denuncia o preaviso proponiendo la rescisión o revisión del Convenio, deberá presentarse por conducto del Sindicato provincial del Metal, a la Delegación Provincial de Trabajo, con la antelación señalada en el artículo anterior respecto a la fecha de terminación de la vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas.

El escrito o denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado a tal efecto, en el que se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitadas.

Si se solicitase la rescisión al finalizar el plazo de vigencia del Convenio, se volvería a la situación existente con anterioridad al mismo en la forma prevista en el artículo 15 de la Ley de 24 de abril de 1958, o bien a la nueva situación creada en materia de condiciones de trabajo con motivo de la promulgación de nueva disposición de carácter general.

En el caso de pedirse la revisión, se acompañará proyecto razonado sobre los puntos a revisar, para que inmediatamente puedan iniciarse las conversaciones, previa la pertinente autorización. El planteamiento de cualquier situación o conflicto, basado en la pretensión de revisión del Convenio, se llevará a efecto, según el procedimiento dispuesto en el Decreto de 20 de septiembre de 1962 y concordantes.

Artículo 11.º *Revisión del Convenio.*—La revisión se llevará a efecto por el Jurado de Empresa, el cual puede delegar en la Comisión de Vigilancia, que a su vez podrá ser ampliada con otros Vocales Jurados o Enlaces y representantes de la Empresa en régimen de paridad.

En el plazo máximo de un mes, a contar de la primera reunión, se adoptarán los acuerdos pertinentes, que serán sometidos a los trámites y aprobación previstos en la Ley de 24 de abril de 1958, Reglamento para su aplicación del 22 de julio del mismo año y Disposiciones Complementarias dictadas al efecto.

Mientras dure la revisión se seguirá lo pactado en el Convenio. Si las negociaciones se prorrogasen por plazo que excediese de su vigencia, éste se entenderá prorrogado hasta finalizar las mismas.

Las variaciones o modificaciones que afectan al Convenio deberán resolverse de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto de 5-7-62, dictado para conciliar los conflictos de norma que surjan entre las Reglamentaciones y los Convenios Colectivos.

Artículo 12.º *Repercusión en precios.*—Se hace expresa manifestación en el sentido de que las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio, no tendrán repercusión en los precios de venta, ya que el producto fabricado se basa en los precios del mercado internacional. Asimismo, se espera que con las mismas, se consiga un aumento notable en la productividad y una mayor atención para reducir las mermas o pérdidas, lo que compensará al menos en su mayor parte, su incidencia en los costos.

Artículo 13.º *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que la Delegación de Trabajo u Organismo Oficial competente, en el ejercicio de las facultades que les están conferidas, no aprobase, o modificase alguno de los pactos establecidos, el Convenio quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse el alcance y contenido de la variación introducida.

Artículo 14.º *Norma general.*—La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que responde de su

ejercicio ante el Estado. En su consecuencia, tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo de rendimiento en todos los aspectos, mano de obra, materiales, tiempo, reducción de mermas, etc., hasta el límite racional y científico que permita los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto.

Artículo 15. *Facultades de la Dirección de la Empresa.*—Son facultades de la Dirección de la Empresa:

a) La calificación del trabajo, de acuerdo con el sistema adoptado.

b) La exigencia de los rendimientos mínimos y de los habituales.

c) La determinación del sistema encaminado a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles según se estime aconsejable a las necesidades generales de la Empresa, o a las específicas de determinado Departamento, Sección o Puesto de Trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales, tanto en lo que respecta al personal, como a las tareas.

d) La adjudicación del número de máquinas, o tareas necesarias para la saturación de trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.

e) La fijación de los índices de calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.

f) La exigencia de la debida vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria y utillajes encomendados al productor.

g) Teniendo presente que la Empresa se preocupa de la constante mejora de los procesos de fabricación y de las condiciones de trabajo, mediante la modernización de máquinas o instalaciones y la adopción de nuevos sistemas o formas de trabajo, se revisarán las valoraciones de puestos de trabajo cuando por las circunstancias expuestas sea necesario a juicio de la Dirección, revisión que se verificará libremente por ésta, oído el Jurado de Empresa y que podrá ser implantada en cualquier momento.

h) Revisar y modificar las valoraciones de los trabajos cuando la práctica demuestre que ha existido algún defecto en su estudio o implantación.

i) El mantenimiento de la organización del trabajo, en los casos de disconformidad de los trabajadores, expresada a través del Jurado de Empresa, en espera de la Resolución a adoptar por los Organismos Oficiales a quienes corresponda.

j) Establecer la fórmula para los cálculos de salarios.

k) Cualquiera otras funciones análogas a las anteriores consignadas, adoptándose el procedimiento legal vigente.

l) Habiéndose comprobado que un importante número de trabajos están actualmente valorados altos, se conviene expresamente que la empresa podrá llevar a efecto, en plazo no superior a tres meses, contados desde la entrada en vigor del Convenio, una revisión me-

tódica de la valoración de todos los trabajos, introduciendo las modificaciones que sean oportunas, para actualizarlos y mejor adoptarlos a la realidad.

Artículo 16. *Obligaciones de la Empresa.*—Son obligaciones de la Empresa:

1.º Informar al Jurado de Empresa acerca de las modificaciones de carácter general en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.

2.º Limitar hasta un máximo de noventa días laborables la experimentación de los nuevos sistemas de organización, entendiéndose que el plazo se refiere a departamento, sección o trabajo determinado.

3.º Presentar, transcurrido el período de experimentación, a la Delegación de Trabajo, en caso de disconformidad entre Empresa y trabajadores, propuesta razonada de los sistemas en discusión sobre establecimiento de primas o incentivos, para la resolución que proceda.

4.º Tener a disposición de los productores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas vigentes.

5.º Establecer y redactar la fórmula para los cálculos de salario, en la forma más clara y sencilla que sea posible, con el fin de procurar facilitar su entendimiento a los trabajadores.

6.º En todos los supuestos de modificación o revisión de las valoraciones de los trabajos, o la implantación de nuevo o nuevos sistemas de organización científica del trabajo, la Empresa se compromete a permitir la supervisión de las valoraciones o sistemas de organización a los técnicos de la Organización Sindical de la Vicesecretaría Nacional de Ordenación Social.

7.º Estimular toda iniciativa de cualquier productor encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del Trabajo.

Artículo 17. *Traslados.*—La movilidad y redistribución del personal, tanto dentro de cada taller, dependencia y oficina, etc., como de uno a otro indistintamente, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, es facultativo de la Empresa.

En los cambios de puesto de trabajo, se abonará al productor el salario de clasificación, pluses o primas, relacionadas con el trabajo realizado, es decir, los correspondientes al nuevo puesto de trabajo realmente ocupado.

En los traslados se procurará encajar al productor en los puestos más de acuerdo con sus aptitudes, sus conocimientos de trabajo y remuneración anterior.

Los traslados se harán siempre que sea posible, respetando a los productores más antiguos, dentro de cada taller, con excepción de los casos siguientes:

a) Actividad o rendimiento, inferior al correcto o habitual.

b) Que, aunque la actividad no sea inferior a la correcta, ocasione, no obstante, obstáculo al rendimiento de equipo.

c) Que no se reúnan las condiciones físicas o de aptitud para el puesto a desempeñar.

En los casos de falta de trabajo en un taller, departamento, oficina, etc., la Dirección de la fábrica procurará acoplar al personal sobrante en otros talleres, departamentos, oficinas, etc., pudiendo amortizar las vacantes o bajas que se vayan produciendo en la forma oficialmente establecida.

En los traslados como consecuencia de falta de disciplina, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior y disposiciones oficiales vigentes.

Artículo 18. *Jornada de trabajo.*—La jornada legal de trabajo para todo el personal de la Empresa, será de 48 horas semanales de trabajo efectivo, equivalente a ocho horas diarias, con las alteraciones inherentes a la compensación de fiestas recuperables, sin otras variaciones genéricas que las derivadas de las fiestas intersemanales no recuperables que se señalan anualmente por la Delegación Provincial de Trabajo y las relativas a las fechas de vacaciones anuales.

Se exceptuarán de este régimen los porteros y vigilantes, que se regirán por las normas especiales existentes para este personal, así como los productores que trabajen en régimen de jornada continuada o turno seguido, que tienen una jornada de siete horas y media de trabajo efectivo y cualquier otro personal que por disposición legal o naturaleza del trabajo que realice, desarrolle una jornada especial.

La jornada de trabajo en régimen de turno será de ocho horas consecutivas, con media hora de descanso intercalada, que se aplicará de forma que en ningún momento se produzcan trastornos en la fabricación.

El beneficio de la jornada inferior a 48 horas en la época estival queda suprimido, siendo, expresamente compensado con el aumento de las condiciones económicas que se estipulan en este Convenio, de conformidad con lo dispuesto en la resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo de 7-6-61, dictada en interpretación y aclaración del artículo 67 de la Reglamentación Siderometalúrgica.

Artículo 19. *Vacaciones.*—El día de aumento por quinquenio concedido en el Convenio anterior, sobre los quince días establecidos oficialmente, queda sin efecto y todo el personal disfrutará los veinte días que señala la vigente ordenanza.

No obstante, se señala que como beneficio "ad personam", podrá abonarse una gratificación al disfrutar el permiso anual reglamentario por un importe exacto al valor de los días de exceso sobre quince, disfrutados y cobrados en 1970; cuya cuantía será fija para cada productor sin sufrir ninguna modificación, aunque varíe el número de quinquenios devengados.

Artículo 20. *Política de salarios.*—Fin primordial del Convenio es mejorar la productividad de la Empresa, logrando al mismo tiempo elevar la retribución de los productores.

Esto exige aplicar un sistema de organización científica del trabajo, único medio para poder proceder a una correcta clasificación de los puestos de trabajo y valoración de los trabajos correspondientes a cada puesto.

Artículo 21. *Sistema de organización del trabajo.*—El sistema de racionalización del trabajo que tenemos adoptado para medir correctamente la aportación y esfuerzo de los trabajadores se basa en las normas de técnica internacional que sigue la S. A. Ibérica Bedaux (Método Bedaux), especialista en estas cuestiones y legalmente reconocida por nuestro Ministerio de Trabajo.

Artículo 22. *Calificación de los puestos de trabajo.*—Una vez determinados los puestos de trabajo, la calificación de cada uno se lleva a efecto estudiando y valorando todas las circunstancias que concurren en los cometidos inherentes al mismo (temperatura, ambiente, penosidad, etc.), y las condiciones de aptitud que deben reunirse para desempeñarlo con perfección (formación, conocimientos, constitución física, etc.), haciendo abstracción total de la persona que lo esté ocupando. Hecha la calificación, se abscribirá a cada puesto el personal más idóneo.

Artículo 23. *Valoración de los trabajos.*—Constituye la base o fundamento de la puesta a control y de la forma de retribuir al personal. La cantidad, calidad y circunstancias del trabajo realizado por un productor, comparándolas con el tiempo que invirtió, permite valorar su trabajo con toda exactitud.

Para valorar el trabajo, se utiliza como unidad de medida el punto, cuya definición es: la cantidad de trabajo que desarrolla un operario normalmente capacitado, durante un minuto de tiempo, cuando trabaja al ritmo o actividad normal, incluido en el mismo el reposo compensador del esfuerzo.

Artículo 24. *Clasificación de los trabajos.*—La Empresa tiene el máximo interés en valorar en puntos el mayor número posible de trabajos, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho. Ambas partes se comprometen a facilitar y realizar la valoración directa de todos los trabajos que sus características lo permitan, con objeto de reducir al mínimo posible los valorados indirectamente. (En razón de las circunstancias que en cada trabajo concurren, es procedente establecer y considerar los siguientes casos:

a) Trabajos valorados directamente. — La gran mayoría de los trabajos se pueden valorar en puntos, siguiendo un método de cronometraje directo. Una vez establecido el método operatorio de ejecución, cada trabajo tiene en puntos un valor único.

b) Trabajos valorados indirectamente.—Es inevitable que existan o surjan algunos trabajos de especiales características o de gran variabilidad, que hacen muy difícil el cronometraje directo. Estos casos se valoran por métodos indirectos, tal como datos estadísticos, participación en la producción, etc., e incluso por estima o apreciación personal de sus

superiores que se denomina "Plus Voluntario".

c) Trabajos circunstanciales. — Causas esporádicas o de fuerza mayor, como un corte de energía eléctrica, carencia de materias primas, parada de un horno o de otras instalaciones, etc., puede ser causa de que algunos productores queden sin trabajo y se les ocupe en otros circunstanciales, cuya modalidad de ejecución será señalada por la Dirección de la Empresa.

d) Trabajos secundarios. — Con carácter general el personal dedicado a labores secundarias (barrido y limpieza de fábrica, servicios higiénicos, recados, etc.), no trabajará normalmente bajo la modalidad de incentivos y percibirá las cantidades asignadas como "Pluses".

Artículo 25. *Aplicación práctica.* — Para ejercer el necesario control, cada productor está obligado a reclamar y rellenar su "hoja de trabajo", anotando en ella con la mayor exactitud posible todos los trabajos realizados durante la jornada, tiempos empleados, incidencias ocurridas, etc.

Cada hoja de trabajo, al término de la jornada, será cuidadosamente revisada en todos los casos, por el mando correspondiente, quien anotará en la misma las observaciones o reparos pertinentes, responsabilizándose con su firma.

La oficina de organización, con las hojas de trabajo a la vista, procederá en la siguiente forma:

a) Trabajos valorados directamente. — Como estos trabajos tienen asignados su respectivo valor en puntos, la suma de todos ellos representa el valor total en puntos de los distintos trabajos realizados durante la jornada.

De este total de puntos se descuentan los 60 P. H. exigibles para la percepción del Salario Convenio y los puntos restantes se multiplicarán por el precio del punto señalado en el capítulo de retribuciones, con lo cual se obtiene la prima o incentivo que corresponde a la jornada.

b) Trabajos valorados indirectamente. — La valoración indirecta se aplica, generalmente, a personal profesional cualificado (taller mecánico, eléctrico, albañiles, etc.), por razón de las especiales circunstancias que concurren en su trabajo.

Unos cuadros establecidos mediante un detenido estudio, da directamente el valor en pesetas del "Plus Voluntario" que a cada uno corresponde, en razón de factores tales como actividad, calidad, etc., cuya determinación se hace generalmente por apreciación personal de sus mandos. Al ser pagados podrá figurarse en nómina dentro de la misma casilla que los incentivos directos.

c) Trabajos circunstanciales. — En condiciones normales, los trabajos circunstanciales se presentan pocas veces; en general son de difícil previsión y de gran variabilidad. La retribución será en función de la modalidad que se haya seguido para ejecutar el trabajo.

d) Trabajos secundarios. — El personal dedicado a estos trabajos percibirá el "Jornal Diferencial", a no ser en aquellos casos en que la Dirección estime que la actividad de trabajo de algún productor alcance la mínima exigible; cuando esto suceda, percibirá el "Jornal Convenio".

Artículo 26. *Actividades y su clasificación.*—Se entiende por ritmo o actividad, la diligencia y eficacia con que un individuo realiza un trabajo. En el sistema Bedaux, la actividad se valora en puntos, usando la escala numérica que varía entre 0 y 80. Destacan por su significado, los siguientes:

a) Actividad mínima exigible.—Es la desarrollada por un individuo normalmente constituido, conocedor de su trabajo, que lo efectúa en unas condiciones normales, sin grave fatiga física ni mental, con un esfuerzo razonable y sin detrimento de su integridad.

Como elemento comparativo puede equipararse a la velocidad y ritmo de movimiento que desarrolla un individuo de constitución normal, que andando sobre un suelo horizontal, llano, recorre, a la temperatura de 10/18° C. y sin carga, 1,25 metros por segundo, que equivale a 4,5 Km. h., aproximadamente.

b) Actividad correcta. — Es la desarrollada por un individuo normalmente constituido laborioso en su trabajo, que lo efectúa en unas condiciones normales, sin gran fatiga física ni mental, con un esfuerzo adecuado y sin detrimento de su integridad. Esta actividad es la que se estima, a los efectos de este Convenio, como el rendimiento "correcto", que define el artículo 73 de la vigente Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

Como elemento comparativo, puede equipararse a la desarrollada por un individuo de constitución normal, que andando sobre un suelo horizontal llano, recorre, a la temperatura de 10/18° C. y sin carga, 1,40 metros por segundo, que equivale a 5 Km. h., aproximadamente.

c) Actividad óptima. — Es la que puede desarrollar un individuo normalmente constituido, muy especializado en su trabajo, que lo realiza con un óptimo de efectividad y con un mínimo de gestos, sin pérdida de tiempo y óptimo esfuerzo.

Como elemento comparativo puede equipararse a la desarrollada por un individuo de constitución normal, que andando sobre un suelo horizontal llano, recorre, a la temperatura de 10/18° C. y sin carga, 1,66 metros por segundo, que equivale a 6 Km. h., aproximadamente.

Esta actividad óptima de 80, puede ser superada en determinados casos, por la especial naturaleza del trabajo, por tratarse de un operario con gran seguridad, destreza y coordinación de movimientos, superiores a los del operario medio, etc. De no concurrir alguna de tales circunstancias especiales, es indudable que existe una anomalía o valoración deficiente y por ello las actividades superiores a 80 P. H. podrán ser revisibles en cualquier momento, a juicio de la Dirección.

Artículo 27. *Rendimientos y su clasificación.*—Los rendimientos guardan relación directa con las actividades, clasificándose al igual que éstas en:

a) Rendimientos mínimos.—Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad mínima exigible por un operario en un período determinado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.

b) Rendimiento correcto.—Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad correcta por un productor en un período determinado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.

c) Rendimiento óptimo.—Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad óptima por un productor en un período determinado de tiempo, incluido el tiempo de descanso.

Artículo 28. *Rendimientos computados.*—Todos los rendimientos señalados, podrán ser computados cuando la Dirección lo estime procedente, como medias decenales individualizadas o por grupos de mano de obra directa, siempre que no haya variación en el tipo o clase de trabajo.

Artículo 29. *Actividades exigibles.*—Todo el personal, sin distinción de categorías profesionales, tiene la ineludible obligación de alcanzar el rendimiento que corresponde a la actividad mínima, que en el sistema Bedaux, es la de 60 P. H., sin perjuicio de estar obligado a mantener el rendimiento habitual cuando fuese superior a dicha actividad.

Artículo 30. *Período de adaptación.*—Es el período de tiempo que transcurre desde que el trabajador se inicia en un trabajo determinado hasta que adquiere la práctica suficiente para ejecutarle correctamente, alcanzando la actividad mínima exigible.

Servirá de orientación el promedio habido en casos semejantes, pero en ningún caso será inferior al 80 % de la actividad mínima exigible, ni el período de adaptación pasará de treinta días naturales, tanto si los trabajos son de especialistas como si son de oficiales de cualquier categoría.

CAPITULO V

Régimen de retribuciones

Artículo 31. *Retribución de Convenio.*—La retribución que se pacta, absorbe a todos cuantos conceptos se tengan establecidos al entrar en vigor el presente Convenio y se condiciona a una lógica aportación de rendimiento en el trabajo por parte de los productores.

Artículo 32. *Personal obrero.*—La retribución se compone de los siguientes conceptos:

a) *Jornal diferencial.*—Tiene por objeto establecer una diferenciación entre las distintas categorías profesionales. Se abonará en domingos, festivos y vacaciones, como asimismo servirá de base para calcular las gratificaciones extraordinarias y quinquenios. (Anexo número 1).

b) *Jornal Convenio.*—Es el resultante de sumar el jornal diferencial, el Plus Convenio y será percibido por todo productor cuando alcance en su trabajo la actividad mínima exigible. (Anexo número 2).

c) *Jornal con primas de rendimiento.*—La prima es la correspondencia justa y proporcional al esfuerzo realizado en condiciones normales y sin menoscabo del respeto debido a la personalidad humana del trabajador.

El Plus Convenio representa un incentivo para alcanzar la actividad 60.

De acuerdo con lo señalado en los artículos 24 y 25, se han establecido dos modalidades para determinar la prima, a saber:

Prima directa: Se aplica esta modalidad a los trabajos valorados en puntos.

Los valores-punto en razón de las categorías profesionales, se detallan en el Anexo número 3.

A estos valores del punto corresponden como jornales con prima más significativos. Los que se señalan en el Anexo número 4.

Si como consecuencia de las revisiones en la valoración de los trabajos para corregir los defectos existentes de acuerdo con el apartado 1) del artículo 15, se conceptuará procedente elevar, en compensación, los valores-punto, se establecerían éstos en el Jurado de la propia Empresa.

Plus voluntario por valoración indirecta: Corresponde a los trabajos no valorados en puntos; se determina mediante cuadros de doble entrada debidamente establecidos, tal como el que figura en el Anexo número 5.

Artículo 33. *Personal subalterno.*—En general es improcedente medir a diario el trabajo que realizan subalternos, tales como porteros, pesadores, guardas jurados, telefonistas, etc., no sólo por las características del trabajo, sino, también, porque su volumen, al ser cometidos definidos, no sufre variaciones sensibles, etc. El trabajo a prima no está indicado, porque el rendimiento de estos productores es función de la diligencia y competencia adecuadas a la naturaleza del cometido.

Esto no implica que en algunos casos (conductores de camiones, etc.), la Empresa estima que es procedente organizar el trabajo a prima, en cuyo caso podrá adoptar las medidas oportunas para implantarlo.

La retribución de este personal se compone de los conceptos siguientes:

a) *"Sueldo diferencial"*.—Será abonado en domingos, festivos y vacaciones y servirá de base para calcular las gratificaciones extraordinarias y quinquenios (Anexo número 6).

b) *"Sueldo Convenio"*.—Es el resultante de sumar al "Sueldo diferencial" el "Plus Convenio" y será abonado todos los días que se trabaje la jornada completa y que a juicio de sus respectivos superiores, se atiendan con eficacia y buen comportamiento y el debido rendimiento los cometidos que tienen asignados cada puesto de trabajo y aquellos otros que se le encomienden para la saturación de su jornada, siempre que encajen dentro de los conocimientos propios de su categoría (Anexo número 6).

Artículo 34. *Personal empleado.*—El sistema de remuneración adoptado para este personal (Anexo número 7), es el siguiente:

a) *"Sueldo Convenio"*.—Es la cantidad mensual que se fija a cada uno, teniendo en cuenta la categoría profesional y el puesto de trabajo. Se abonará en domingos, festivos y vacaciones, gratificaciones extraordinarias y quinquenios.

b) *"Sueldos reguladores para determinación de incentivos"*.—Con el fin de estimular a los empleados a un mejor cumplimiento de sus cometidos, se señala para cada puesto de trabajo un sueldo regulador, en el cual están incluidos, absorbiéndoles, cuantos pluses, horas extras y retribución complementaria pueda derivarse del desempeño de las funciones que cada uno tiene asignadas. Se exceptúan los quinquenios, subsidios y pluses de nocturnidad y cargas familiares.

La actuación de cada empleado se mide a través de un coeficiente de aplicación, que multiplicado por el regulador, señala la retribución total.

El coeficiente de aplicación o tanto por ciento, se obtiene sumando los dos conceptos siguientes:

- 1.—Actuación personal.
- 2.—Factores por resultados.

Los valores de estos dos conceptos se determinan por medio de cuadros y tablas confeccionados de antemano, sobre la base de criterios preestablecidos, teniendo en cuenta todas las cualidades que concurren en cada puesto de trabajo.

La diferencia entre el Sueldo Convenio y la retribución total, corresponde al concepto - incentivo mensual - y al dividirla por el número de días laborables, nos dará el incentivo diario.

Los cuadros y tablas que regulan la actuación personal y los factores por resultados (producción), pueden ser variados por la Dirección de la Empresa, con el fin de que no pierdan la finalidad de estímulos para la que han sido creados.

Artículo 35. *Pluses.*—En la retribución adicional que según determina la vigente legislación laboral, debe percibir el personal en razón de las circunstancias especiales que concurren en su trabajo.

Estos pluses son:

1.º Plus de trabajos excepcionales penosos, tóxicos o peligrosos.—La Empresa tiene el máximo interés en tomar todas las medidas a su alcance para evitar en lo posible estas clases de trabajos. Si a pesar de ello, algún productor tuviese que realizar trabajos clasificados oficialmente como tales, percibirá la bonificación señalada en el anexo número 8, o el superior que en el futuro pudiera establecerse.

2.º Plus por trabajo nocturno.—Para la bonificación por trabajo nocturno, se estará a lo dispuesto en el artículo 78 de la Ordenanza de trabajo para la Industria Siderometalúrgica y se satisfará de acuerdo con los valores que figuran en el Anexo número 9 o el superior que en el futuro pudiera determinarse.

Artículo 36. *Horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias trabajadas,

serán abonadas en la cuantía que se detalla en el Anexo 10.

Se consideran como horas extras las trabajadas después de cumplida la jornada normal de trabajo señalada en el artículo número 18 del presente Convenio.

Artículo 37. *Plus familiar*.—Se procederá de acuerdo con lo establecido en las disposiciones oficiales sobre la materia.

Artículo 38. *Gratificaciones extraordinarias*.—Se pagarán de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 71 de la vigente Ordenanza Laboral, excepto la del 18 de julio, que se calculará bajo la base de quince días para todo el personal obrero.

CAPITULO VI

Acción social, premios y sanciones

Artículo 39. *Acción social*.—Se crea un fondo que se denominará de Acción Social y que será administrado, controlado y distribuido por el Jurado de Empresa.

Este fondo se formará con la aportación voluntaria de 25 pesetas mensuales por parte de cada productor y la Empresa aportará otra cantidad igual a la recaudada.

Ha sido creado principalmente por el deseo de todos los productores de querer hacer llegar anualmente en las fechas próximas a las Navidades, una cantidad a todo el personal jubilado procedente de nuestra Empresa, para hacerle presente su recuerdo e identificación con aquellos que su edad no les permite continuar en activo.

La cantidad disponible para esta finalidad será repartida en partes iguales entre todos los jubilados procedentes de Electrólisis del Cobre, S. A. que vivan el día 15 de diciembre de cada año y se les entregará el día que el Jurado de Empresa señale antes de la Navidad de cada año.

Del total recaudado podrá reservarse anualmente el porcentaje que se acuerde, con objeto de disponer de una cantidad para conceder ayudas a aquellos productores que lo soliciten por escrito y que las circunstancias especiales calamitosas que en él concurren, lo hagan aconsejable, siendo siempre su concesión y cuantía potestativo del Jurado de Empresa, quien procurará resolver siempre estos casos por unanimidad, o de no existir, por mayoría, pudiendo, de ser necesario, utilizar la votación secreta. Cualquier componente del Jurado podrá llevar a efecto las investigaciones que estime convenientes, con objeto de conseguir la mayor justicia y equidad en sus determinaciones.

Cuando algún beneficiado, se compruebe posteriormente que ha falseado datos en su petición, podrá acordarse la devolución de la cantidad recibida y si es preciso proceder a su descuento proporcional de su retribución laboral.

Aunque dada la finalidad de este fondo, se espera que contribuirá al mismo la totalidad del personal, aquellos que no deseen hacer su aportación que debe ser continuada desde su ingreso o al ser iniciado este Fondo, no

tendrá derecho a ser beneficiario del mismo, ni a darse de alta posteriormente.

Artículo 40. *Norma general de adaptación*.—En la materia relativa a premios, faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, disposiciones complementarias y vigente Reglamento de Régimen Interior, siempre que no esté en contradicción con las normas establecidas en el presente Convenio, sirviendo de complemento y desarrollo del mismo.

Artículo 41. *Premios*.—Al objeto de premiar a todo el personal perteneciente a esta Empresa, que durante el año ha trabajado sin interrupción, se acuerda conceder un premio anual de CIEN MIL PESETAS, que se repartirá en partes iguales entre todos los productores que en el curso del año no han tenido ni una sola falta de asistencia, sea cual fuere su causa, exceptuándose, exclusivamente, las licencias retribuidas, es decir, las vacaciones anuales reglamentarias y las consignadas en el artículo 60 de la vigente ordenanza Laboral para las Industrias Siderometalúrgicas.

La anualidad a considerar a efectos de este premio, empezará a contar el día 1 de julio de 1971, hasta el 30 de junio del año 1972 y será abonada a los beneficiarios dentro del mes de julio del año próximo.

El Jurado de Empresa, podrá realizar cuantas comprobaciones conceptúe oportunas sobre la distribución de este premio.

Artículo 42. *Sanciones*.—En razón de las especiales circunstancias derivadas del presente Convenio, se considera necesario adoptar las medidas siguientes:

A) La falta de puntualidad, ya sea en la entrada a fábrica en empezar la jornada de trabajo, o en cesar en el trabajo antes de la hora, llevará automáticamente anexa la pérdida del 25 por 100 del Plus de Convenio de la respectiva jornada.

B) La falta de asistencia injustificada llevará consigo la pérdida del Plus Convenio de los días de ausencia, pero además al reintegrarse al trabajo se le descontará del Plus Convenio, la cantidad equivalente a la que la Empresa tenga que abonar por cuotas de Seguridad Social, por los días de ausencia, sin perjuicio de otras sanciones que puedan imponerse.

C) En los cambios de turno, o relativos, el personal entrante está obligado a comprobar si existe alguna deficiencia o anomalía, bien sea en herramientas, máquinas o elementos de trabajo, en la instalación, en la marcha del proceso, etc. Si no formula reparos dando conocimiento de ellos al mando de su turno, inmediatamente después de hacerse cargo del trabajo, se sobreentiende que presta su conformidad y asume toda la responsabilidad.

En cualquier caso, con independencia de la sanción que pueda corresponderle, el productor responsable de deficiencias o anomalías, percibirá solamente el salario diferencial.

D) El incumplimiento de cuanto se dispone en el artículo 43 sobre ropa de trabajo será sancionado la primera vez con amonestación escrita, la siguiente con un día de suspensión de empleo y sueldo y la tercera se clasificará como falta grave.

1.—Se considerarán faltas graves:

a) Dificultar o simplemente no colaborar en cuantos estudios, revisiones, comprobaciones e informaciones, etc., se lleven a efecto por orden de Dirección.

b) No llenar debidamente la hoja de trabajo, de acuerdo con las normas dictadas por Dirección.

c) Falsear los datos que deben figurar en las hojas de trabajo.

d) La alteración en el método operatorio establecido, es decir en la forma de realizar un trabajo sin la debida autorización.

e) No alcanzar el rendimiento mínimo exigible o el habitual, especialmente al trabajar en equipo, durante más de cuatro días en el plazo de un mes.

f) Cada mando está obligado a ejercer la máxima vigilancia sobre el trabajo (cantidad, calidad, etc.), que se realiza en la sección a su cargo, aunque sea por personal ajeno a la misma, debiendo revisar y comprobar rigurosamente las hojas de trabajo de los productores, que avalará con su firma, señalando por escrito cuantas observaciones sean pertinentes, sin que en ningún caso pueda modificar lo escrito por el productor.

g) No guardar el debido respeto a un superior, compañero o subordinado.

h) Dificultar o no colaborar con el personal encargado de la custodia y vigilancia, porteros, guardas, etc., sobre todo cuando lleven a cabo operaciones de control y registro, que puedan ser ejercitadas sobre personas, paquetes y vehículos de cualquier clase.

2.—Se considerarán faltas muy graves:

a) La reincidencia en las faltas graves señaladas.

b) La falta injustificada al trabajo, teniendo que relevar a un compañero. Será atenuante, el haber avisado con la antelación suficiente que haya permitido prever la sustitución.

c) El abandono del trabajo cuando se realiza en turnos sin haberse hecho cargo del mismo el compañero entrante.

d) Ocasionar deficiencias en el proceso o pérdidas de producción, bien sea como consecuencia de disminuir el rendimiento normal o habitual, o de no prestar la debida atención al trabajo encomendado.

e) La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones, aún cuando el promotor no haya conseguido su objetivo.

3.—*Despidos*.—Con independencia de aquellos casos en que procede el despido sin indemnización, con arreglo a la legislación vigente, la Empresa podrá acordarlo sin que venga obligada a aplicar otra sanción menor, en los que se detallan a continuación.

a) La reincidencia en incitar a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones

o la consecución del objetivo aunque sólo sea parcialmente.

b) Toda falsedad o alteración maliciosa comprobada en las hojas de trabajo, en los datos familiares o personales que cada aspirante ha de consignar en su solicitud de ingreso o en los expedientes médicos o administrativos.

c) Faltar sin causa justificada diez días al trabajo, en un período de seis meses, o durante tres días consecutivos.

d) La indisciplina o desobediencia o anomalía en la prestación del trabajo.

e) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo, cuando represente no alcanzar la actividad mínima exigible o la habitual, especialmente al trabajar en equipo, durante diez días, en un período de seis meses.

f) Originar reiteradamente riñas o pendencias con los compañeros de trabajo, basando una sola vez cuando se produjera lesiones, daños en las instalaciones o notaria interrupción en el trabajo.

g) La infidelidad a la Empresa, bien por prestar servicios en empresa competidora, revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, bien por difamar u ofender grave o públicamente a la Empresa o sus Directivos.

Artículo 43. *Abandono colectivo del trabajo.*—El abandono colectivo del trabajo se considerará como acto de rescisión voluntaria del contrato por parte del trabajador.

CAPITULO VII

CLAUSULAS DE CARACTER GENERAL

Artículo 44. *Períodos de prueba.*—A todo ingreso en la Empresa, procederá un período de prueba, según la escala que la vigente Ordenanza de Trabajo señala en su artículo 18.

Durante el transcurso de este período, la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin lugar a reclamación. Al término de la prueba, este personal quedará de plantilla, salvo aquellos que fuesen contratados por un tiempo u obra determinados.

Artículo 45. *Ceses.* — *Plazos de preaviso.* El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa, deberá dar los siguientes plazos de preaviso:

- A) Personal técnico: dos meses.
- B) Personal administrativo: treinta días.
- C) Resto del personal: quince días.

Artículo 46. *Reclamaciones.*—La Empresa está obligada a proceder en todo momento con la máxima equidad y justicia.

Si por circunstancias especiales derivadas de un error, defectuosa interpretación o desconocimiento de lo legislado se cometiera algún equívoco, la Empresa está siempre bien dispuesta a subsanarle, debiendo seguirse las siguientes normas:

Diferencias de efectivo.—En el mismo momento del cobro deberá el trabajador manifestar su disconformidad respecto de la cantidad que percibe, si no coincide con el importe de la nómina o recibo que firma.

Si no lo hiciera, se presupone que ha percibido exactamente la cantidad figurada, no admitiendo posteriormente ninguna reclamación.

Errores en las liquidaciones. — Cuando algún productor al percibir la cantidad que resulte de la nómina o recibo, estimase que se ha incurrido en error en el cómputo o liquidación, presentará en la oficina de personal su reclamación, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, quien llevará a efecto las comprobaciones pertinentes.

Cuando la reclamación se refiera a valoración de primas, las reclamaciones serán atendidas por la Oficina de Organización, que se hará cargo de las reclamaciones por riguroso orden cronológico, durante las horas de doce a doce treinta y de diecisiete treinta a dieciocho, todos los días laborables excepto sábados por la tarde.

De no estar conformes con la forma en que se haya resuelto la petición, el productor recurrirá a su representante en el Jurado de Empresa.

Otras reclamaciones. — Para formular cualquier otra reclamación, petición o solicitud distinta a las señaladas, se establecen con carácter general las siguientes normas:

Debe hacerse a través de la línea jerárquica y por escrito; si en el plazo de quince días no ha tenido contestación, entregará directamente en la Secretaría de dirección una copia de su escrito, recibiendo el oportuno justificante. De forma tácita debe entenderse que si a los diez días de recibir el acuse de recibo o de presentada la copia en Secretaría, no ha recibido contestación, ha sido denegada su petición.

Si el interesado no está conforme con la resolución adoptada, podrá acudir al Enlace o al Vocal del Jurado de Empresa que corresponde a su categoría, al objeto de que con una mayor aportación de datos, pueda serle de nuevo considerada su petición. De la resolución que se adopte podrá recurrir a la Delegación Provincial de Trabajo u Organismo Oficial que sea competente en el asunto de que se trate. Cualquier otra forma de reclamación será considerada improcedente.

Sin perjuicio todo ello, el trabajador podrá hacer uso en todo momento por razón de plazos totales perentorios y clase de reclamaciones, de la vía y oportuno procedimiento legal vigente.

Artículo 47. *Prendas de trabajo.* — Con arreglo a lo legislado, se proveyó de prendas adecuadas al personal que por su puesto de trabajo o por su cometido, está oficialmente indicado.

Al resto del personal obrero, la empresa procurará entregarle para usar en el trabajo ya sea buzos, petos o trajes de faena o bien la cantidad necesaria de tela para que, por su cuenta, puedan confeccionarlo a medida.

Con objeto de tener repuesto, la primera vez se entregarán dos piezas, renovándose anualmente una, y su uso deberá ajustarse a las siguientes normas:

a) Los usuarios se obligarán a permanecer con ellas durante el trabajo.

b) Deberán estar en las debidas condiciones de presentación, conservación y limpieza, corriendo a su cargo el lavado y planchado de las mismas. Como mínimo, estarán bien limpias y cosidas en la jornada siguiente al día de descanso semanal.

c) Si durante la vida asignada a las prendas, sus usuarios causaren baja en la empresa, están obligados a devolverlas.

d) Habrán de devolver las prendas viejas siempre que les sean entregadas otras nuevas.

e) Las prendas no se podrán retirar del centro de trabajo más que para su limpieza en los días señalados.

f) La Empresa podrá marcar dichas prendas con los distintivos, letras o nombres que estime conveniente.

g) Si antes de cumplir el tiempo de vida señalado para las prendas, éstas se deteriorasen excesivamente por mal uso, la entrega al trabajador de una prenda nueva le obliga a pagar su importe, que le será descontado del salario correspondiente.

Todo lo anteriormente expuesto, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 88 de la Ordenanza del Trabajo sobre tal material y competencia que en tal sentido se atribuye en aquél a la Delegación de Trabajo.

Artículo 48. *Personal con capacidad disminuida.*—Los Servicios Médicos de la Empresa y siempre a petición de los interesados, señalará los productores que deban ser calificados como "Reducidos de capacidad para determinados trabajos", haciendo constar estos y el % de reducción comparado con un productor normal que desempeñe los mismos cometidos.

Quien no merezca esta calificación se entiende, sin excepción, que está normalmente capacitado para toda clase de labores.

Aquellos que no estén conformes con la determinación adoptada por los Servicios Médicos, lo expondrán ante el Jurado de Empresa, quien si lo conceptúa procedente, podrá acudir al Tribunal Médico Provincial.

La Empresa estima que la "Actividad mínima exigible", para estos productores calificados como reducidos de capacidad, y hasta un máximo del 5 % de su plantilla, sea la resultante de descontar a 60 el porcentaje de reducción asignado, si bien no percibirán sobre su jornal mínimo ninguno de los beneficios económicos establecidos para el resto del personal, hasta no alcanzar realmente las mismas actividades señaladas para éstos, sin concesiones especiales de ninguna clase.

CAPITULO VIII

CLAUSULA FINAL

Artículo 49. *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán las normas vigentes de la Ordenanza del Trabajo en las Industrias Siderometalúrgicas, Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y demás disposiciones oficiales de obligado cumplimiento.

Anexo núm. 5

Cuadros de valores del Plus Voluntario incluido el Plus de Convenio

Coefficiente Letras: Calificación mando inmediato
 Coeficiente Números: Calificación mando superior

N/L	A	B	C
0	-	-	-
1	5,-	25,-	33,80
2	25,-	33,80	45,-
3	33,80	45,-	65,-
4	45,-	65,-	85,-

Peón

N/L	A	B	C
0	-	-	-
1	5,-	26,20	35,53
2	26,20	35,53	47,40
3	35,53	47,40	68,60
4	47,40	68,60	89,80

Especialista

N/L	A	B	C
0	-	-	-
1	9,-	35,-	46,44
2	35,-	46,44	61,-
3	46,44	61,-	87,-
4	61,-	87,-	113,-

Oficial 3.^a

N/L	A	B	C
0	-	-	-
1	14,-	42,80	55,47
2	42,80	55,47	71,60
3	55,47	71,60	100,40
4	71,60	100,40	129,20

Oficial 2.^a

N/L	A	B	C
0	-	-	-
1	18,-	48,-	61,20
2	48,-	61,20	78,-
3	61,20	78,-	108,-
4	78,-	108,-	138,-

Oficial 1.^a

Anexo núm. 1

CATEGORIAS	Jornales diferenciales
Peón.....	136,- Ptas.
Especialista.....	142,50 Ptas.
Oficial 3. ^a	144,50 Ptas.
Oficial 2. ^a	152,- Ptas.
Oficial 1. ^a	159,- Ptas.

Anexo núm. 2

CATEGORIAS	JORNAL DIFERENCIAL O DE CONVENIO CON ACT. = 60		
	Jornal	Plus Convenio	Total
Peón.....	136,-	5,-	141,-
Especialista.....	142,50	5,-	147,50
Oficial 3. ^a	144,50	9,-	153,50
Oficial 2. ^a	152,-	14,-	166,-
Oficial 1. ^a	159,-	18,-	177,-

Anexo núm. 3

Valores del punto para primas directas	
CATEGORIAS	Ptas. punto
Peón.....	70
Especialista.....	74
Oficial 3. ^a	80
Oficial 2. ^a	85
Oficial 1. ^a	89

Anexo núm. 4

Jornales con primas directas por día a distintas actividades con totales incluidos Plus de Convenio					
CATEGORIA	ACTIVIDADES				
	Mínima exigible J. Dic. = 60 P.H. = 67,2 P.H.	Correcta	Optima	Optima = 80 P.H.	
Total	Prima	Total	Prima	Total	
Peón.....	141,-	40,60	181,60	112,-	253,-
Especialista.....	147,50	42,92	190,42	118,40	265,90
Oficial 3. ^a	153,50	46,40	199,90	128,-	281,50
Oficial 2. ^a	166,-	49,30	215,30	136,-	302,-
Oficial 1. ^a	177,-	51,62	228,62	142,40	319,40

Anexo núm. 9
Plus por 8 horas de trabajo nocturno

CATEGORIA	Jornal diferencial	QUINQUENIOS					
		0	1	2	3	4	5
Peón	136, —	27,20	28,56	29,92	31,28	32,64	34,00
Especialista	142,50	28,50	29,92	31,25	32,77	34,20	35,62
Oficial 3. ^a	144,50	28,90	30,34	31,79	33,23	34,68	36,12
Oficial 2. ^a	152, —	30,40	31,92	33,44	34,96	36,48	38,00
Oficial 1. ^a	159, —	31,80	33,39	34,98	36,57	38,16	39,75

Este plus será aplicado de acuerdo con el artículo 54 de la vigente Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

Subalternos: Percibirán por hora el 20 % del valor resultante de dividir el respectivo Sueldo Diferencial, incrementado con sus respectivos quinquenios, entre 240.

Empleados: Se procederá en la misma forma anterior pero tomando el Sueldo Convenio.

Anexo núm. 10
Valores horas extraordinarias
PERSONAL OBRERO

CATEGORIA	Jornal Diferencial	Recargo %	QUINQUENIOS					
			0	1	2	3	4	5
Peón	136, —	40	32,85	34,51	36,14	37,80	39,43	41,07
Especialista	142,50	60	37,55	39,44	41,31	43,20	45,07	46,94
Oficial 3. ^a	144,50	40	34,44	36,16	37,88	39,60	41,32	43,05
Oficial 2. ^a	152, —	60	39,36	41,32	43,29	45,26	47,23	49,20
Oficial 1. ^a	159, —	40	34,91	36,66	38,41	40,15	41,90	43,65
		60	39,90	41,90	43,90	45,88	47,88	49,88
		40	36,74	38,57	40,42	42,25	44,08	45,92
		60	41,98	44,08	46,19	48,29	50,38	52,48
		40	38,43	40,35	42,27	44,20	46,12	48,03
		60	43,92	46,11	48,30	50,51	52,70	54,90

PERSONAL SUBALTERNO

CATEGORIA	Jornal Diferencial	Recargo %	QUINQUENIOS					
			0	1	2	3	4	5
Chófer camión	4.770	40	40,85	42,89	44,94	46,98	49,02	51,07
Pesadores	4.230	60	46,68	49,02	51,36	53,69	56,03	58,36
Guardias Jurados y Telefonista	4.150	40	36,23	38,03	39,85	41,66	43,47	45,29
Porteros	4.080	60	41,40	43,47	45,55	47,61	49,68	51,76
		40	35,54	37,32	39,10	40,88	42,65	44,43
		60	40,62	42,65	44,68	46,72	48,75	50,78
		40	34,94	36,69	38,44	40,18	41,93	43,68
		60	39,93	41,93	43,93	45,92	47,92	49,92

Anexo núm. 6
Retribución del personal subalterno

CLASIFICACION	Sueldos Diferenciales	Plus Convenio por día de trabajo bajo correcto	Sueldo Convenio
Chófer camión	4.770	56, —	6.170
Pesador	4.230	52, —	5.530
Guarda Jurado	4.150	45, —	5.275
Portero 12 horas	6.120	92, —	8.420
Telefonista-Recepcionista	4.150	50, —	5.400

Anexo núm. 7
Remuneración empleados

N.º Op.	PUESTO DE TRABAJO	Sueldo Convenio	Sueldo Regulador
TECNICOS:			
1	Jefe de Fábrica n.º 2	8.190	15.575
1	Jefe Adm. y de Of. Técnico Org.	7.350	15.000
1	Jefe Talleres y Mantenimiento	8.190	14.150
2	Jefes Fundición y Anexos	7.350	13.250
1	Jefe Taller Eléctrico	6.620	12.675
1	Contramaestre de Electrólisis	5.775	10.675
1	Contramaestre de Taller Mecánico	5.775	10.675
1	Delineante	6.310	10.000
2	Contramaestres de Fundición	5.600	8.725
2	Encargados de Fundición	4.974	8.725
OFICINAS Y LABORATORIO:			
1	Jefe Sección Laboratorio	8.190	11.325
1	Jefe Oficina Personal	6.175	11.025
1	Jefe Almacén	6.175	11.025
1	Analista del Laboratorio	6.000	11.025
1	Of. Adm. As. Grles. y Compras	5.470	9.925
1	Of. Org. y Cont. Analítica	5.470	9.925
1	Of. Adm. Of. Personal	5.000	8.900
1	Técnico de Organización	5.000	8.425
1	Of. Adm. Of. Almacén Fca. n.º 1	5.000	8.125
1	Of. Adm. Of. Almacén y varios	5.000	8.125
1	Taquimecanógrafa	5.000	7.700
1	Aux. Of. Organización	4.730	7.700
1	Aux. Administrativo	4.430	7.500
1	Mecanógrafa	4.430	7.000
1	Aux. Adm. de Fca. n.º 2	4.430	7.000
1	Aux. del Laboratorio	4.430	6.475
1	Aspirante Administrativo	2.520	2.600
SERVICIOS:			
1	Aux. Técnico Sanitario S. M. E.	5.775	7.250

Anexo núm. 8

Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos

Por jornada completa	27,20 pesetas
Por periodos superiores a una hora sin exceder de media jornada ..	13,60 *