

Ejemplar	3 pesetas
Atrasado más de un mes	6 »
Atrasado más de un año	10 »
Suscripción año	350 »
Id. semestre	200 »
Id. trimestre	125 »

EDITA:
Diputación Provincial
Domicilio, Razón Social
Oficinas y Redacción:
Diputación Provincial
Vaya de Rey, 3

ADVERTENCIA: No se admitirán para su inserción comunicaciones que no vengan registradas del Gobierno Civil de la provincia

Boletín Oficial

de la provincia de Logroño

franqueo Concertado 26/2

Se publica los martes, jueves y sábados

Deposito Legal: L.O. 1-1958

Imprenta Provincial - Marqués de Murrieta, 76

Precio de inserción

Los edictos y anuncios de particulares y oficiales que sean de pago, satisfarán a razón de 6 pesetas LINEA y los que sean de previo pago se tasarán a razón de 1'50 ptas. por PALABRA cualquiera que sea el origen del edicto.

Los interesados acreditarán antes de la publicación y por medio de la correspondiente carta de pago, haber satisfecho su importe en la Depositaria de Fondos Provinciales, sin cuyo requisito no se insertarán

Ministerio de Trabajo

623

Visto el Convenio Colectivo Sindical suscrito el 11 de diciembre de 1971, entre la Empresa "Sevillas, S.A." y su personal, con domicilio en Arnedo, y

Resultando: Que con fecha 20 de enero último, tiene entrada en esta Delegación la documentación correspondiente al citado Convenio Colectivo Sindical, de Empresa, remitida por la Delegación Provincial de Sindicatos, quien manifiesta en escrito de 18 que el texto del mismo suscrito por las partes en la fecha indicada se remitía a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, por concurrir en él el supuesto previsto en el apartado b) del artículo 2 número 2 del Decreto-Ley 22/69, de 9 de diciembre, a fin de que por la mentada Comisión se dictase la resolución pendiente.

Resultando: Que la Dirección General de Trabajo en escrito de 29 de febrero último, remite a esta Delegación de Trabajo el expediente del Convenio Colectivo Sindical de Empresa "Sevillas, S.A." manifestando que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en su reunión del 25 del citado febrero, acordó dar la conformidad al mismo, pudiendo por lo tanto seguir su tramitación.

Considerando: Que en el Convenio aludido se han dado cumplimiento a los trámites y preceptos reglamentarios previstos en la legislación vigente y de forma concreta en el Reglamento de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1958, declarándose en su cláusula de precios que la aplicación conjunta de las normas del mismo no deriva una repercusión que redunde

de en aumento de los precios de los artículos fabricados.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

Esta Delegación Provincial de Trabajo resuelve:

1.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de Empresa "Sevillas, S.A." de Arnedo.

2.—Que se comuniquen esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes haciéndoles saber que no cabe recurso de alzada, en virtud de lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, modificado por orden de 19 de noviembre de 1962.

3.—Disponer su inserción en el B.O. de la provincia.

4.—Comunicar telegráficamente su aprobación a la Dirección General de Trabajo, en virtud de lo dispuesto por la misma en telegrama de 22 de febrero de 1969.

Lo que comunico a V.S. para su conocimiento y efectos acusando el oportuno recibo.

Dios guarde a V.S. muchos años.

Logroño, 7 de marzo de 1972.

El Delegado de Trabajo,

TEXTO DEL CONVENIO SUSCRITO POR LA EMPRESA "SEVILLAS S.A." Y SUS TRABAJADORES, DE ARNEDO

672

Anexo al acta de aprobación del Convenio Colectivo Sindical de la empresa Sevillas, S.A. de Arnedo (Logroño) año 1971.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

Firmantes:

Presidente: D. Angel Loma-Osorio Uriarte

Secretario: D. Angel Dominguez Arpón.

Asesor: D. Argimiro Pérez de Blás

Vocal económico: Don Cándido Sevilla Enciso

Vocales sociales:

D. Pedro Luis Martínez Benito.

D. Pedro Miguel Hernández Jiménez

D. Elías Herrero Arpón.

D. José María Salcedo Garrido

D. Angel Cordón Jiménez

Dña Antonia Calahorra Fernández

INDICE

Capítulo I.—Ambito de aplicación

Capítulo II.—Particularidades

Capítulo III.—Administración de personal

Capítulo IV.—Ingresos y aprendizaje.

Sección 1.ª.—Contratación e ingresos

Sección 2.ª.—Regulación del aprendizaje

Sección 3.ª.—Reingresos

Capítulo V.—Jornada de Trabajo

Capítulo VI.—Formación humana y profesional.

Capítulo VII.—Promociones

Capítulo VIII.—Valoración de puestos de trabajo y cambios.

Sección 1.ª.—Valoración de puestos de trabajo.

Sección 2.ª.—Cambios de puestos de trabajo.

Capítulo IX.—Grupos y categorías profesionales.

Sección 1.ª.—Definición de grupos profesionales.

Sección 2.ª.—Categorías profesionales.

Capítulo X.—Rendimientos

Capítulo XI.—Retribución del trabajo.

Sección 1.ª.—Retribución directa al trabajo.

Sección 2.ª.—Retribución por condiciones especiales de trabajo.

Sección 3.^a.—Retribución por razón de la persona.

Sección 4.^a.—Retribución por Seguridad Social.

Sección 5.^a.—Forma de pago.

Capítulo XII.—Sistemas de productividad.

Capítulo XIII.—Permisos, licencias y excedencias.

Sección 1.^a.—Permisos

Sección 2.^a.—Licencias por Servicio Militar

Sección 3.^a.—Excedencias.

Sección 4.^a.—Procedimiento

Capítulo XIV.—Disciplina

Sección 1.^a.—Principios

Sección 2.^a.—Faltas.

Sección 3.^a.—Sanciones

Sección 4.^a.—Premios.

Capítulo XV.—Servicios Sociales

Capítulo XVI Cuestiones de competencia

Clausula de precios.

Clausula adicional.

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.—El Convenio entrara en vigor el día 1 del mes siguiente al de su firma por la Comisión Negociadora.

Artículo 2.—Habiendo caducado el anterior Convenio en 30 de septiembre del corriente año, se acuerda dar a los efectos económicos del presente, retroactividad desde el 1 de octubre de 1971.

Artículo 3.—La vigencia del Convenio será de tres años a partir de su entrada en vigor, siempre que sean aprobadas las cláusulas de revisión periódica de determinadas condiciones que se establecerán en los artículos correspondientes. No obstante, si las partes negociadoras estuvieran de acuerdo, podran denunciarlo en cualquier momento a partir del cumplimiento de su primer año en vigencia.

Artículo 4.—La renovación se producirá de año en año y tácitamente a partir de 31 de diciembre de 1974, sin perjuicio de lo establecido para caso de mutuo acuerdo en el artículo 3 y de el derecho a denunciarlo cualquiera de las partes ante de 1 de octubre de 1974 o de las correspondientes a las prórrogas.

Artículo 5.—La denuncia del Convenio habrá de ajustarse a lo establecido en la Ley.

Artículo 6.—Este Convenio afecta a todo el personal de la Empresa Sevilla, S.A. de Arnedo (Logroño), con expresa exclusión de los cargos de Dirección a título perso-

nal ya que fundamentalmente y en tanto ejerzan su cometido habran de ajustarse a las cláusulas del mismo que les condicionan.

Artículo 7.—La aplicación de este Convenio será preferente en relación con las disposiciones de las Reglamentaciones Química y Alpargatera que serán de aplicación supletoria.

CAPITULO II

PARTICULARIDADES

Artículo 8.—Las partes contratantes declaran que el conjunto de cláusulas de este Convenio son más beneficiosas para ambas que cualquiera otra normativa legal actualmente aplicable.

Artículo 9.—Si en la vigencia del mismo dictaran alguna disposición legal de orden económico, que nos pudiera afectar, será absorbible, si su absorción es completa, seguirá rigiendo el Convenio, pero si todavía quedara algo por absorber o se declarara expresamente no absorbible por el legislador, el Convenio podrá ser revisado en todo o en parte.

Artículo 10.—Ni las personas ni los grupos que tengan derechos adquiridos reconocidos los perderán por la aplicación de este Convenio Pero en adelante, toda persona que pretenda disfrutar de una situación especial, personalmente o por razón del grupo a que pertenezca habrá de justificar previamente con su conducta, el derecho que le asiste y pretende conseguir.

CAPITULO III

ADMINISTRACION DE PERSONAL

Artículo 11.—Administración de personal.—Para todas las cuestiones referentes a contratación, clasificaciones, censos, renovaciones, ceses, etc. será competente el Departamento de Personal, el cual actuará en estas materias con sujeción a las leyes vigentes, a las cláusulas de este Convenio y a su propia política interna siempre que ésta no esté en contradicción con aquéllas.

Artículo 12.—Plantilla.—La empresa mantendrá en todo momento el personal necesario para el cometido de sus fines.

El número de personas clasificadas en cada grupo y categoría profesional serán las que exige el fin productivo de la Empresa, teniendo en cuenta la valoración de los puestos de trabajo y las exigencias de

producción. Si alguien estima no está debidamente encuadrado en el grupo o categoría profesional que por su función le debe corresponder, podrá reclamarlo dentro de la empresa y la Autoridad Laboral.

Artículo 14.—Censos.—El censo de personal elaborado cada año dentro del primer trimestre natural el censo de toda plantilla de la Empresa con las debidas diferenciaciones por grupos y categorías profesionales, el estará en todo momento a disposición del personal.

Artículo 14.—A efectos de censos se entienden por:

Personal fijo al amparo por contrato de trabajo extendido por tiempo indefinido y una vez superado el período de prueba satisfactoriamente.

Personal eventual el contratado por tiempo cierto, no superior a un año.

Personal de campaña o temporal contratado por trabajos de carácter extraordinario o que producen periódicamente. El período de esta contratación no podrá exceder del que dure la campaña o temporada de fabricación a la que se contrató.

Personal interino, al contratado para sustituir en un determinado puesto a otra persona que lo desempeña con carácter fijo por causas como enfermedad, accidente, servicio Militar, licencias o permisos, etc. Incorporado de nuevo su trabajo el titular, cesará automáticamente el interino con los derechos que le correspondan por vigencia de su contrato.

Artículo 15.—Para la confección de los censos, el personal debe facilitar al Departamento correspondiente los datos necesarios para ello, siempre que los que se proporcionen no sean de carácter reservado.

Artículo 16.—Reclamaciones.—Las Reclamaciones que se presenten contra la clasificación profesional de cada persona en el Censo, deben formularse en el propio Departamento de Personal y si ésta no accede a aquéllas, los interesados deberán dirigirse a la Autoridad Laboral Provincial, a través del Jurado de Empresa. Todas las reclamaciones del censo que se presenten tendrán efecto desde la fecha en que se plantearon por el interesado.

Artículo 17.—Suspensiones.—

sonal eventual: Se producirá la suspensión del contrato una vez expirado el plazo concreto por el que se fue contratado.

Personal de campaña: Se suspenderá este contrato al término definitivo de la campaña para la que se contrató.

Personal Interino: Se entenderá suspendido tan pronto se reintegre al trabajo el personal a que se sustituyó.

CAPITULO IV

INGRESOS Y APRENDIZAJE

Sección 1.—Contratación e ingresos.—

Artículo 18.—Para poder contratar los servicios de trabajo con la Empresa será necesario solicitarlo a través del Departamento de Personal.

Artículo 19.—Pruebas de entrada.—Todas las personas que se contratan por la Empresa habrán de ser previamente seleccionadas a través de las pruebas teóricas, prácticas o psicotécnicas que se estimen necesarias y previo al reconocimiento médico, que en todo caso, será obligatorio.

La determinación de las pruebas de entrada, cuántas, cuales y en que momento, será libre determinación del Departamento Social, si bien, el Jurado de Empresa podrá ser informado de los resultados de las mismas cuando lo estime necesario o conveniente.

Artículo 20.—En todas las selecciones, los solicitantes deberán cumplir los niveles mínimos de aptitud para poder ser contratados.

Artículo 21.—Todo solicitante suspendido en una convocatoria no podrá presentarse a otra de las mismas características hasta pasados seis meses de la primera.

Artículo 22.—Las decisiones de la Dirección en esta materia no son reclamables, si bien, respecto al Jurado se mantiene el derecho de información ya señalada.

Artículo 23.—Preferencias.—En toda selección y a igualdad de niveles de aptitud, serán preferidos los que ya hubieren trabajado eventualmente en la empresa, así como los hijos del personal de plantilla.

Artículo 24.—Los títulos de formación profesional, certificados de estudios y experiencias anteriores presentadas por los solicitantes y debidamente comprobados, serán tenidos en cuenta a efectos de futuras admisiones de personal.

Artículo 25.—Documentación.— Toda falsedad en cualquiera de los datos que se exijan a los solicitantes para la formalización del contrato de trabajo podrán determinar la nulidad de éste y consiguientemente la no contratación o el despido.

Artículo 26.—Contratación temporal.—El ingreso del personal que sea declarado apto se hará a través de contrato temporal de seis meses. Dentro de este tiempo el período de prueba legal será para las distintas categorías el siguiente:

- Técnicos titulados.....5 meses
- Técnicos no titulados.....4 meses
- Empleados3 meses
- Obreros y subalternos.....2 meses
- Aprendices1 mes

Artículo 27.—Rescisión.—Ambas partes podrán rescindir el contrato a la terminación del período de prueba o a la finalización de los 6 meses, pero solo en este último caso podrá convertirse el contrato eventual en "por tiempo indeterminado". En este sentido, el contrato eventual podrá deducirse en su duración, pero nunca por tiempo inferior al período de prueba.

Artículo 28.—Contratación fija.—Para que el personal pueda pasar de eventual a fijo será necesario

- a) Que siga habiendo las mismas vacantes para las que se contrato aquel.
- b) Que el resultado de los seis meses de eventualidad sea calificado como positivo.

Artículo 29.—Categoría de entrada.—El personal que sea contratado por edad comprendida entre 14 y 18 años lo será con la categoría de aprendiz o pinche. Si la edad superara la indicada de 18 años, la categoría será de peón para hombres y de ayudanta para mujeres, sea cual fuere el puesto de trabajo al que se le destine. Si el nuevo personal conociera el oficio al que se le haya destinado, la categoría profesional será la que corresponda al puesto de trabajo, previa demostración de capacitación y eficacia.

Sección 2.—Regulación del aprendizaje.

Artículo 30.—Tiempo.—El período de aprendizaje durará cuatro años para los hombres y dos para las mujeres.

Artículo 31.—Reducción.—Los períodos indicados podrán ser reducidos por los

propios aprendices, tanto cuanto les permita su capacidad y voluntad de trabajo, medidas a través de un examen que en ningún caso se podrá realizar antes del tiempo que como de "experiencia" indican los estudios de cada uno de los puestos de trabajo.

Artículo 32.—Si se agota el tiempo de aprendizaje máximo sin que se haya demostrado por el aprendiz su suficiencia para desempeñarlo, podrá calificarse como peón o como pinche en otro puesto para el que esté adaptado y siempre que hubiera plaza vacante.

Artículo 33.—Plantilla de aprendices.—La proporción de aprendices en plantilla vendrá determinada por las exigencias de producción, y de acuerdo con la legislación de carácter obligatorio (0.23/9/39).

Artículo 34.—Exigencia de trabajo.—Durante el período de aprendizaje, el aprendiz no está obligado a la actividad de trabajo considerada como normal (460 Bx.), hasta tanto que el superior reconozca haberse superado el total conocimiento del trabajo exigido por el puesto y autorice el pago del salario correspondiente a la categoría del mismo el aprendiz apruebe el examen de suficiencia correspondiente.

Artículo 35.—Remuneración del aprendiz.—Durante este período de tiempo el salario será móvil, en escala comprendida entre la base de aprendizaje y el de la categoría mínima, pudiendo adoptarse cualquiera de los intermedios de acuerdo con el proceso de aprendizaje, y la asistencia y aprovechamiento en el cursillo de formación.

Artículo 36.—Información de entrada.—A) Todos los aprendices al tiempo de su contratación serán informados de los siguientes extremos: a) Organización de la empresa b) Derechos y obligaciones de su contrato.

La adaptación y formación para el puesto de trabajo será en todo caso una obligación ineludible del respectivo mando medio en relación con los aprendices que ingresen en su sección de trabajo.

b) Formación del aprendiz.—Dentro del período de aprendizaje, la empresa proporcionará al aprendiz los medios suficientes para que pueda dedicar de su tiempo libre a recibir una adecuada formación

en materia de interés profesional o social.

El mencionado tiempo será compensado económicamente en la forma que regule el Jurado de Empresa.

Sección 3.^a.—Reingresos.

Artículo 37.—

El personal no fijo suspendido tendrá derecho de preferencia en nuevos ingresos, periódicos o fijos, pero siempre que concurra con otras personas en igualdad de condiciones de aptitud para el puesto a que va ser destinado. En caso de presentar aptitudes inferiores, no podrá alegarse el derecho de preferencia aunque no se le readmita al trabajo.

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 38.—

Jornada de trabajo.—Se considerarán días laborables todos los del año a excepción de los domingos y demás festivos, declarados como tales por la Autoridad Laboral.

La jornada normal de trabajo será de ocho horas diarias y 48 semanales, salvo que alguna norma obligatoria de carácter general para esta clase de Industria y con vigencia en el conjunto de las provincias de Alicante, Salamanca y Logroño, establezca jornada inferior, en cuyo caso se acomodará la de esta Empresa a la establecida con ese carácter general.

El tiempo necesario para la confección diaria de la hoja de trabajo se considera incluido en esta jornada.

Artículo 39.—

Turnos.—La jornada diaria de trabajo se dividirá en dos mitades o turnos, con una separación entre ambos de dos horas como mínimo a excepción de la continuada.

Artículo 40.—

Los turnos de día serán como sigue:

- 1.º.—De las 6 horas a las 10 y de las 14 a las 18 horas.
- 2.º.—De las 8 horas a las 12 y de las 14 a las 18 horas.
- 3.º.—De las 10 horas a las 14 y de las 18 a las 22 horas.

4.º.—El turno de noche se efectuará entre las 22 y las 6 horas del día siguiente. Por ser continuado llevará un descanso intermedio y remunerado de 30 minutos para cenar; este descanso se adoptará teniendo en cuenta su finalidad y el ciclo de trabajo de la Sección de que se trate.

El turno de noche de los sábados

será de las 22 a las 2 del día siguiente, remunerándose las 4 horas como jornada de ocho con el salario profesional más el plus nocturno. Excepcionalmente, la Dirección de la empresa podrá ordenar, por necesidades de producción, el trabajo en jornada de ocho horas los sábados. En este supuesto, se pagarán las ocho horas nocturnas de dicho sábado con el 100 por 100 de aumento sobre los salarios profesionales.

Artículo 41.—

Jornada continuada.—En tiempo de verano, así como todos los sábados del año, podrá adoptarse el horario continuado de trabajo en las secciones y departamentos en que sea posible, pero siempre teniendo en cuenta las exigencias de la producción.

Se entiende por tiempo de verano el comprendido entre 1 de julio y 31 de agosto, si bien cabe la posibilidad de adelantar la primera fecha por razones justificadas, aunque no, prolongar la segunda.

Esta norma solo se podrá poner en práctica si así es solicitada por el personal a la Dirección de la Empresa y siempre a través del Jurado.

El tiempo que se invierta en descansar durante esta jornada continuada se compensará con el que obligatoriamente se habría de recuperar diariamente sin que por ello la jornada sufra prolongación sobre las 8 normales.

Artículo 42.—

Recuperación.—La recuperación de las horas que tu tuvieran este carácter se harán repartiéndolas entre los demás días laborables del año, bien al principio o al final de la jornada, según las propias necesidades de cada sección, pero en ningún caso podrá considerarse como extraordinarias ni nocturnas.

Todas las horas de recuperación que quedarán pendientes en 31 de diciembre de cada año natural serán canceladas.

Artículo 43.—

Descansos.—En materia de descansos, tanto si se refieren a los diarios como a los semanales, se regirán por las disposiciones generales de la Ley de Descanso Dominical y teniendo en cuenta los turnos y horarios de trabajo que se convienen en esta capítulo.

Artículo 44.—

Jornada por lactancia.—Las madres que tengan hijos en período de lactancia dispondrán, durante sus 8 horas de trabajo de una para

dar de mamar a aquellos, dentro de la Empresa o fuera de ella, previéndolo previamente. Esta hora se podrá dividir en dos mitades utilizándolas en la forma en que mejor les convenga y la misma hora pagada como trabajada a todos los efectos.

Artículo 45.—

Trabajo en turnos.—El trabajo en turnos es obligatorio para todo el personal, excepto a quien se prohíba el médico de la Seguridad Social por escrito, debiendo presentarse este al encargado respectivo con el visto bueno del médico de la Empresa.

Para poder cambiar un turno de trabajo es necesario solicitarlo al inmediato superior que lo podrá conceder o denegar en atención a la situación de trabajo y a la conducta del solicitante.

CAPITULO VI

FORMACION HUMANA Y

PROFESIONAL

Artículo 46.—

Principio.—Las partes contratadas entienden y declaran que la formación humano-profesional es la base y fundamento del desarrollo de la empresa y de todos sus componentes. Por otra parte, el personal man igualmente que la participación del personal exige imprescindiblemente personas desarrolladas para que aquella pueda ser eficiente en todos los órdenes.

Artículo 47.—

Medios.—La Empresa pone a disposición de todo su personal los medios a su alcance para lograr aquella finalidad. Estos medios serán:

- a) Escuela de Formación.
- b) Becas para estudios.
- c) Cursos por correspondencia.

La vigencia, organización y funcionamiento de estos medios de formación se regularán por un reglamento aprobado por el pleno del Jurado de Empresa y su desarrollo se producirá cuando las necesidades que justificaron su creación haya paliado o desaparecido.

CAPITULO VII

PROMOCIONES

Artículo 48.—

Principio.—La promoción profesional, tal como queda regulada en este capítulo, es el único medio para ascender que se previene en este Convenio.

Las excepciones que hayan

plantearse a este principio general, deberá informarias la Dirección de la Empresa al Jurado, antes de hacer la primera convocatoria para cubrir el puesto de trabajo de que se trate, información a la que acompañará los motivos que justifiquen la excepción.

Artículo 49.—

Se considera promoción el ascenso de categoría profesional o la simple mejora económica, logrados por una persona de plantilla en atención a sus valores profesionales, humanos, o ambos, demostrados y aportados en beneficio de la Empresa.

Artículo 50.—La promoción consistente en "simple mejora económica" en la retribución solo podrá conseguirse a través del sistema de premios.

Artículo 51.—

La promoción que haya de llevar aparejada un "ascenso de categoría profesional" con o sin cambio de grupo, solo podrá obtenerse por el sistema de "pruebas de suficiencia profesional y humana" para el puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 52.—

Las "pruebas de suficiencia profesional y humana", se llevarán a cabo por cualquiera de los dos siguientes métodos.

a) Exámenes para adquirir la categoría profesional del puesto de trabajo que se viene desempeñando con carácter fijo y por existir una vacante. Las convocatorias serán dos en enero y junio de cada año.

b) Concurso para la cobertura de vacantes a nuevos puestos de trabajo que se producirá cuando se den los supuestos indicados.

Artículo 53.—

Para poder participar en cualquiera de los dos métodos de promoción anteriores, los candidatos deberán reunir los requisitos que en cada convocatoria se indiquen como indispensables y realizar las pruebas teórico-prácticas o psicológicas que se exijan en cada caso.

Artículo 54.—

En todas las situaciones de empate en los resultados que se produzcan, decidirán los méritos personales de los empatados y si sigue en igualdad decidirá la antigüedad en el puesto de trabajo o en la Empresa.

Artículo 55.—

Los efectos económicos a favor de los aprobados siempre se contarán desde la fecha de la convocatoria del examen o concurso.

Artículo 56.—

El tribunal calificador lo integrarán; un representante de la Dirección y otro del Jurado, el mando de la sección y el Jefe de Personal. El resto de participantes en la preparación o calificación de las pruebas lo serán a título de asesores de las mismas.

Artículo 57.—

Siempre que para un concurso no exista personal en la plantilla que cubran los requisitos mínimos exigidos por el puesto de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá contratar libremente a otras personas del exterior.

Artículo 58.—

Los tipos de prueba a realizar, exigencias personales a cubrir, períodos de prueba y demás requisitos de la convocatoria o del concurso que hayan de presentar los candidatos, se acordarán para cada caso en particular por los Servicios de Personal, y, con la debida antelación se informarán a los interesados.

Artículo 59.—

De los resultados obtenidos en las pruebas por cada participante podrá informarse a quien lo solicite y siempre que se refiera esta a datos personales del peticionario.

Artículo 60.—

Las reclamaciones que sobre esta materia se hagan, podrán dirigirse al Jurado de Empresa o, de manera privada, al Jefe de Personal, y todo ello, con independencia de la competencia que tiene asignada la Autoridad Laboral.

Artículo 61.—

En los casos de concurso, y durante el tiempo que dure el periodo de prueba, el salario del seleccionado será móvil e irá respondiendo al aprovechamiento que demuestre durante aquel hasta alcanzar el correspondiente del puesto de trabajo junto con la categoría profesional.

CAPITULO VIII

VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Sección 1.ª.—Valoración de puestos de trabajo.

Artículo 62.—

Principio general.—Todas las categorías profesionales de la empresa, así como los salarios que a las mismas puedan corresponder, tendrán su base en la valoración de los puestos de trabajo.

Artículo 63.—

Procedimiento para la valoración

Para que un puesto de trabajo pueda ser valorado habrá de seguirse el siguiente procedimiento:

1.—El mando de la Sección o el propio servidor del puesto de trabajo, nuevo o deficientemente valorado, solicitará por escrito se haga el estudio correspondiente, al Departamento de Personal, indicando en la solicitud el contenido de los cambios habidos que fundamenten su petición.

2.—La Comisión de valoración levará a cabo el estudio solicitado y dará validez a sus resultandos desde la fecha en que se produjo la reclamación.

3.—El Departamento de Personal informará también por escrito, al mando de la Sección y al interesado del resultado de dicho estudio.

4.—Contra estos resultados cabrá reclamar ante el Jurado de Empresa y si se cree oportuno, ante la Autoridad Laboral. En cualquier caso, el servidor del puesto de trabajo valorado podrá exigir que se le informe de los fundamentos técnicos de la valoración de su puesto.

Artículo 64.—

Bases de valoración.—Las valoraciones de puestos de trabajo, en tanto no se acuerde otra cosa, serán las siguientes:

1.—Las descripciones del contenido de trabajo de cada puesto serán las que constan en los cronometrajes. A ellas habrá de dar el visto bueno el servidor del puesto y el mando de la Sección. Cuando no haya cronometraje, la descripción se confeccionará por el interesado y el resto de miembros de la Comisión.

2.—El sistema adoptado para estas valoraciones será el factorial

3.—Ningun puesto se valorará sin estar presente el interesado en la Comisión de valoración.

4.—Ninguna valoración se hará fuera del plazo de dos meses a partir de la fecha de solicitud y los efectos económicos de su resultado tendrán valor desde la fecha de petición de revisión, tanto en salario como en prima.

Artículo 65.—

Comisión de valoración.—La comisión de valoración estará compuesta por:

El Jefe del Servicio Médico.

El Jefe de Personal

El mando de la Sección a que el puesto de trabajo corresponda.

Un servidor del puesto de trabajo a valorar

Un representante del Jurado.

Un representante de la oficina de Métodos y Tiempos.

Artículo 66.—

Casos concretos

1.—Puestos nuevos:

Una vez valorados, se les asignará la categoría y remuneración que corresponda y se cubrirá por medio de selección.

2.—Revisión de valor sin cambio:

Sus ocupantes seguirán disfrutando la categoría y salario que tenían.

3.—Revisión de valor con ascenso:

Cuando la categoría que arroje la revisión sea superior a la anterior, los ocupantes la adquirirán automáticamente con los mismos efectos en el tiempo de la valoración.

4.—Revisión de valor con descenso:

En este supuesto se adoptarán simultáneamente tres soluciones:

a) A todos los ocupantes que se pueda se les adaptará en otros puestos de la categoría que vengán ostentando.

b) Los que no se pueda o no convenga trasladar seguirán en el puesto con la misma categoría personal que disfruten.

c) Los nuevos ocupantes adquirirán la nueva categoría del puesto valorado.

5.—Desaparición de un puesto de trabajo:

En este supuesto podrán ser dos las soluciones:

a) Que existan puestos de trabajo a donde se pueda adaptar al personal vacante. Se asignarán a ellos, sea cual fuere la nueva categoría que hayan de adquirir, aun que se procurará que sea igual o similar a la que ostentaban.

b) Que no existan otros puestos de trabajo a donde destinarse al personal vacante. La Empresa podrá acogerse a la situación legal de crisis de trabajo, aunque antes de ello hará todos los esfuerzos posibles para evitarlo, pero siempre contando con la buena voluntad del personal para dar solución a estos casos.

Sección 2.ª.—Cambios de puesto de trabajo.

Artículo 67.—

Reglas generales.—La facultad para ordenar al personal los cambios de puesto de trabajo que exija la normal ejecución de la producción corresponde a los mandos. Estos procurarán cuando hayan de hacerlo tener en cuenta lo siguiente:

a) La necesidad de decidir el cambio.

b) No perjudicar el proceso de formación profesional de quien ha-

ya de cambiar o que tenga los menores efectos posibles.

c) El mayor aprovechamiento de las categorías de los cambiantes.

d) Que todo cambio es siempre mejor aceptado si se explican las causas que lo motivan.

Artículo 68.

Casos concretos.

1.—Cambios a puestos con categoría superior. La remuneración será la del puesto a que se destina desde el momento en que lo desempeñen bien, a juicio del mando, y por el tiempo que dure esta situación. Para lograr este destino fijo será necesario pasar por alguno de los sistemas de promoción establecidos.

2.—Cambios a puestos con categoría inferior.—El que lo ocupe seguirá percibiendo su remuneración por la categoría que ostente. Si este cambio se solicita por el interesado, con carácter eventual o fijo, su salario será el que corresponda al puesto de trabajo. Si el cambio a puesto inferior se produce por causa de capacidad disminuida el salario también será el de puesto inferior pero la comisión de premios estudiará en cada caso la solución económica de posible adopción, para evitar disminuciones en sus ingresos.

3.—Situaciones transitorias.—Cuando sea especial situación de una pequeña parte del personal que, a la entrada en vigor del presente Convenio, viene percibiendo unas retribuciones superiores a las que corresponde a la valoración de los puestos que desempeña, se acuerda reconocer a dichos trabajadores, con carácter excepcional y a título exclusivamente personal, la valoración equivalente a la percepción económica correspondiente a su categoría profesional actual, entre tanto haya posibilidades de encargarse un puesto al que objetivamente corresponda esa o superior valoración o bien se le acumulen a su actual puesto de trabajo cometidos que fundamenten una revisión de valores.

CAPITULO IX

GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES

Sección 1.ª.—Definición de Grupos profesionales.

Artículo 69.—

Grupo IV.—

Se considera personal perteneciente a este Grupo a todo hombre o mujer, que, a las órdenes del responsable de la Sección, realizan

los distintos trabajos que constituyen el proceso de fabricación en sus diversas fases.

Artículo 70.—

Grupo III

Lo son todo hombre o mujer asignado a un servicio complementario de fábrica y al margen del proceso de producción con encomienda de funciones mecánicas o sin ellas.

Artículo 71.—

Grupo II.—

Lo integran las personas que realizan sus servicios en oficinas o departamentos especializados y cuya función se concreta en labores de obtención de datos contables o estadísticos referentes a la marcha de la Empresa, registro, clasificación y archivo, informes, correspondencia y su transcripción manual o mecánica, Seguros Sociales, administración de Personal, ventas, compras, etc.

Artículo 72.—

Grupo I.—

a) Mandos medios.—Son aquellas personas que con suficiente preparación teórico-práctica asumen el mando y responsabilidad de una o varias secciones bajo el control de un técnico o jefe de la Sección. Su responsabilidad se extiende principalmente a los siguientes extremos: Mantenimiento de buen clima humano, obtención de los programas de producción en condiciones óptimas y coordinación de los distintos medios materiales que dispone la Sección con las capacidades individuales de las personas que en ella trabajan para el logro de dichos programas.

b) Personal de las oficinas técnicas de Organización del Trabajo.—Se entiende por tal aquel que, con la debida preparación teórico-práctica, tiene como misión principal una función de estudio, mejora y medida de métodos de trabajo, como lo referente al control, registro, organización, planeamiento, programación, cálculos económicos de incentivos de productividad tanto en cantidad como en calidad.

Artículo 73.—

Grupo I.—Técnicos titulados

Es el personal que con un título de Universidad Escuela Superior Técnica o especial realiza funciones propias del mismo, bien desempeñe este cometido en un departamento o grupo de secciones o al frente de un departamento ejerciendo funciones directivas asesorando en organización, o varias de ellas a la vez con facultad de mando directo o de simple asesoramiento.

Artículo 73.—

Grupo I.—Técnicos titulados

Es el personal que con un título de Universidad Escuela Superior Técnica o especial realiza funciones propias del mismo, bien desempeñe este cometido en un departamento o grupo de secciones o al frente de un departamento ejerciendo funciones directivas asesorando en organización, o varias de ellas a la vez con facultad de mando directo o de simple asesoramiento.

En este grupo se entiende

prendido el Ayudante Técnico Sanitario, que es el que con título de tal, ayuda a las órdenes directas del Técnico Jefe del Servicio Médico.

Sección 2.ª.—Categorías profesionales.

Artículo 74.—

Las distintas categorías profesionales que pueden contener cada grupo descrito en el artículo anterior, vendrán dadas por la altura de nivel que cada puesto de trabajo alcance en la escala de puntuación.

Artículo 75.—

Todos los puestos de trabajo tendrán una denominación genérica por categoría profesional y otra específica derivada de la propia función que le caracteriza y que será la que sirva de base en la descripción y valoración del mismo.

Artículo 76.—

Las denominaciones genéricas por categoría profesional, serán las siguientes:

a) En los grupos III y IV: Hombres

Peón
Especialista

Oficial Especialista de 3.ª

Oficial Especialista de 2.ª

Oficial Especialista de 1.ª

Oficial Especialista de 1.ª E.

Jefe o Responsable de Equipo:

Esta categoría estará situada en el nivel que obtenga el puesto de trabajo a través de la valoración.

Mujeres:

Ayudanta

Especialista

Oficial 2.ª

Oficial 1.ª

Oficial 1.ª Especial

Jefe o responsable de equipo con igual tratamiento que en hombres

b) En el grupo II: hombres y mujeres.

Auxiliar

Oficial 2.ª

Oficial 1.ª

Oficial 1.ª Especialista

Responsable de Negociado: Esta categoría podrá ostentarse en varios niveles.

c) En el grupo I: Técnicos no titulados.—En la línea de mando, las categorías podrán ser:

Ayudante de Encargado.

Encargado.

Estas categorías estarán situadas en el nivel que obtengan los distintos puestos de trabajo por valoración.

El resto de los puestos de este grupo tendrán la denominación específica de la función y el nivel que corresponda por valoración.

d) En el grupo I (Sección titulados).

Técnico D (nivel 14)

Técnico C (Nivel 15)

Técnico B (Nivel 16)

Técnico A (Nivel 17)

La denominación de cada uno será la específica de la función que realice.

Artículo 77.—

El contenido de funciones de cada puesto de trabajo así como la autoridad, responsabilidad y competencia vendrán especificadas en la descripción y valoración de todos y cada uno de ellos.

Artículo 78.—

Los nuevos puestos de trabajo que durante la vigencia de este Convenio puedan aparecer, tendrán la denominación que corresponde por su función y la categoría y nivel que resulte por medio del valor que arroje la valoración de los mismos.

Artículo 79.—En grupo de cotización para Seguros Sociales que haya de asignarse a cada categoría de puesto de trabajo vendrá dado por el baremo oficial que tenga publicado el Ministerio de Trabajo para cada reglamentación en concreto.

CAPITULO X

RENDIMIENTOS

Definición.—

Artículo 80.—

Se entiende por rendimiento, la efectiva aportación personal que el trabajador hace diariamente en beneficio de la Empresa, en compensación de la cual, ésta satisface una retribución, salario o sueldo. La mencionada aportación puede tratarse individualmente o en grupo.

Artículo 81.—

El rendimiento diario puede ser 1) correcto; 2) Incorrecto y 3) premiable.

1) El rendimiento correcto exige por parte del trabajador diariamente lo que sigue.

a) Alcanzar 480 puntos durante las 8 horas de trabajo (60 puntos Bedaux hora, o los equivalentes en trabajos medidos por cualquier otro sistema).

b) Alcanzar la nota de calidad mínima exigida en su trabajo.

c) Lograr el mayor aprovechamiento posible de los materiales de trabajo.

d) Utilizar debidamente la maquinaria y herramienta

e) Respetar los métodos de trabajo que le hayan informado.

f) Hacer diariamente la hoja de trabajo.

2) El rendimiento incorrecto se produce cuando el trabajador incumple cualquiera de las exigencias anteriores, sea una sola o varias veces al día.

3) El rendimiento premiable se obtiene cuando el trabajador logra superar en los mínimos establecidos para su trabajo, cualquiera de las exigencias normales anteriores.

Artículo 82.—Garantías para un rendimiento correcto.—Para que el rendimiento correcto pueda ser alcanzado por el trabajador y exigido por la Empresa, esta le garantiza lo que sigue:

a) Un aprendizaje suficiente.

b) Unos medios de trabajo en buen estado (máquinas, útiles o herramientas, materiales y ambiente)

c) La información necesaria en los cambios que influyan en su trabajo.

d) La adopción de medidas de seguridad suficientes que le reduzcan al mínimo y aun le eliminen las condiciones peligrosas de su trabajo.

Artículo 83.—

Contraprestaciones.—

a) El rendimiento correcto diario tiene su contraprestación en el salario profesional.

b) El rendimiento premiable da derecho a una retribución salarial más el premio que corresponda según el motivo o causa en que se base.

c) El rendimiento incorrecto puede ser objeto de sanción económica o no.

Artículo 84.—

Excepciones que justifican un rendimiento incorrecto.

1.—Por razón de la persona.—

a) Toda persona podrá justificarse de no haber obtenido un rendimiento correcto cuando su estado físico o psíquico se lo haya impedido. Esta circunstancia deberá comunicarse al mando de la Sección o en casos excepcionales al médico de la empresa, y anotarse en la hoja de trabajo del día en que tal circunstancia suceda para poder apreciar la ausencia de culpa en el interesado. Si la justificación es plena, el salario profesional se pagará en razón al tiempo de presencia en el trabajo.

b) Igualmente podrá justificarse de no haber podido obtener un rendimiento correcto el aprendiz siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1.—Que efectivamente sea aprendiz.

2.—Que la causa del rendimiento incorrecto no sea imputable al aprendiz.

3.—Que se indique la causa en la hoja de trabajo.

2.—Por razón de circunstancias no personales.

a) Aparición en el trabajo de circunstancias anormales, sin culpa del trabajador y justificadas por él en la hoja de trabajo. La retribución del tiempo que dure la anormalidad será con el salario profesional. La prima se acordará entre el Encargado y los afectados por la anormalidad; el encargado será el que decida y se responsabilice.

b) Aparición de causas independientes de la voluntad del trabajador y no imputables a la Empresa. Podrán darse dos supuestos:

1.—Que el trabajador deba quedar en un supuesto sin hacer nada, menos de 30 minutos en una jornada y por razón de fuerza mayor: cobrará todo el salario profesional, pero los minutos de inactividad no podrán ser premiados.

2.—Que la parada sea por fuerza mayor y por más de 30 minutos: si se ordena permanecer en el puesto de trabajo se pagará tan solo el salario profesional. Si se ordena la salida de fábrica se pagará todo el tiempo de inactividad si a la vez se acuerda la recuperación; caso contrario no se pagará retribución alguna.

Artículo 85.—

Aclaraciones respecto a la hoja de trabajo.—

a) La hoja de trabajo debe confeccionarse diariamente.

b) La información normal para aprender a confeccionarla la deben dar los mandos respectivos.

c) Las modificaciones que en ella puedan producirse la debe explicar la Oficina de Métodos a los mandos respectivos, y éstos a su vez al personal a sus órdenes

CAPITULO XI

RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO

Sección 1.ª.—Retribución directa al trabajo.

Artículo 86.—

Concepto.—Se entiende por tal, las contraprestaciones percibidas por la persona, que tiene su causa directa en la aportación de trabajo hecha por aquella en favor de la Empresa.

Artículo 87.—

Extensión.—Comprende esta re-

tribución los siguientes conceptos:

a) Salario profesional.
b) Prima de cantidad producida.

c) Prima de calidad.
d) Vacaciones anuales.

Artículo 88.—

a) Salario profesional.—Se entiende por tal el importe en pesetas que el trabajador percibe diariamente por su aportación personal, mínima-normal, durante una jornada de 8 horas diarias.

Artículo 89.—

El salario profesional consiste en la remuneración diaria que corresponde al trabajador por su rendimiento mínimo-normal, incluyendo las proporcionales de las pagas extraordinarias de Navidad y 18 de Julio.

Artículo 90.—

El salario profesional se devenga por día natural, a excepción de aquellos que queden cubiertos por razón de contingencias protegidas por la Seguridad Social o permiso no retribuido.

Artículo 91.—

Estructura de Salarios Profesionales.— La estructura de salarios profesionales que se acuerda para el periodo de vigencia de este Convenio será la que queda reflejada en el cuadro anexo número 1.

Artículo 92.—

Los salarios profesionales señalados por este Convenio a su entrada en vigor, serán revisados en 1 de abril y 1 de octubre de cada año sobre índices correspondientes al semestre precedente al mes anterior a cada revisión. La primera revisión se realizará sobre índices relativos al período 1-9-71 a 29-2-1972.

Artículo 93.—

Las revisiones se calcularán teniendo como índice el aumento del costo de vida que el I.N.C. (Instituto Nacional de Estadística) para la provincia de Logroño y con referencia a los períodos de revisión indicados en el artículo anterior.

Las revisiones salariales que sufra esta estructura, se obtendrán aplicando a los niveles I el tanto por cien de aumento correspondiente, y del salario así obtenido, saldrán los del resto de niveles por simple aplicación del coeficiente respectivo.

Artículo 94.—

Primas a la producción.

a) De cantidad.—Se entienda por tal el importe en pesetas que el trabajador puede obtener por encima de su retribución de salario profesional, correspondiente al mayor esfuerzo que realiza en la jornada, entre 60 puntos mínimo-normal y 85 puntos máximo, calculando sobre dicho salario y siempre que se hayan observado las normas básicas por las que se rige este incentivo. El tanto posible percepción diaria por concepto será el 50 por 100 sobre el salario profesional y día trabajado. La relación entre los puntos que se obtengan y el tanto por cien que deba corresponder, entre 60 a 85, seguirá una progresión aritmética en todo su recorrido.

(CONTINUO)

Anuncios Oficiales

EDICTO

Formulada y rendida la cuenta anual de administración del Ayuntamiento de esta entidad, correspondiente al ejercicio 1971, se hace público que la misma, con los documentos que la justifica, se ha de manifestar en la Secretaría de este Ayuntamiento, por espacio de 15 días al objeto de que cualquier habitante del término municipal pueda examinarla y formular escrito los reparos y observaciones que estimen pertinentes en dicho plazo de exposición de días siguientes, de conformidad con lo dispuesto en las disposiciones vigentes; en la inteligencia de que transcurrido que sea dicho

no se admitirá reclamación Montenegro de Cameros.

marzo de 1972.

El Alcalde,

Los anuncios para su publicación en el Boletín Oficial de la provincia deben venir por una sola copia