



BOLETÍN OFICIAL

PROVINCIA DE SANTANDER

SE PUBLICA LOS LUNES, MIÉRCOLES Y VIERNES

Año XXVIII

Viernes, 9 de octubre de 1964. — Número 122

Página 893

ANUNCIOS OFICIALES

CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL NORTE DE ESPAÑA

Información pública

Por Orden Ministerial de 4 de septiembre de 1964 ha sido aprobado técnicamente el "Proyecto de abastecimiento de aguas al Municipio de Polanco (Santander)", autorizando a la Confederación Hidrográfica del Norte de España para la incoación del expediente de información pública de las correspondientes obras, así como de las tarifas que se aplicarán.

Estas consisten en la instalación de una tubería principal de conducción desde el depósito actual de Torrelavega hasta otro a construir de 980 metros cúbicos de capacidad, ubicándose en una altura dominante y céntrica respecto a los núcleos de población a abastecer. Desde este depósito saldrán tres ramales principales que, con las ramificaciones necesarias, suministrarán a los distintos barrios, previéndose un depósito de 30 metros cúbicos a construir en la cola del ramal de suministro al barrio de Soña.

Las tarifas por consumo a aplicar serán las siguientes:

Primeros veinte años: 4,04 pesetas metro cúbico.

Periodo siguiente: 0,56 pesetas metro cúbico.

Lo que se hace público en cumplimiento de las disposiciones vigentes por un plazo de treinta días naturales, contados a partir de la fecha de publicación del presente anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia de Santander, a fin de que los que se consideren perjudicados con las obras

SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES

Confederación Hidrográfica del Norte de España	893
Delegación Provincial de Trabajo de Santander	893

ANUNCIOS DE SUBASTAS

Excelentísima Diputación Provincial de Santander	906
Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número dos de Santander	908

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Providencias judiciales	908
-------------------------------	-----

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Villaescusa ...	908
---------------------------------	-----

ANUNCIOS PARTICULARES

Colegio Oficial de Secretarios, Interventores y Depositarios de Administración Local de Santander	908
Caja de Ahorros de Santander ...	908

de que se trata puedan presentar sus reclamaciones durante el indicado plazo en las oficinas de la Sección de esta Confederación en Santander (Palacio de la Diputación); en las Alcaldías de Polanco y Torrelavega y en las oficinas de la Confederación Hidrográfica del Norte de España en Oviedo, Plaza de España, número 2, donde se hallará de manifiesto el expediente y proyecto de que se trata.

Santander, 2 de octubre de 1964.—
Por el ingeniero director, R. Benavente.

329

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE SANTANDER

Convenios Colectivos Sindicales

Visto el Convenio Colectivo Sindical acordado entre las representaciones Económica y Social de la empresa Minera "Dícido, S. A.", y

Resultando que en 21 del mes de julio pasado fue remitido a esta Delegación por la de Sindicatos el citado Convenio, con informe en el sentido de que su implantación no implicaba aumento en los precios de los minerales extraídos por dicha Sociedad.

Resultando que solicitado informe de la Dirección General de Previsión fue emitido el día tres del actual, en el sentido de que el artículo 80 establece de forma obligatoria un seguro obligatorio de vida para complementar, mejorando, las prestaciones económicas que puedan corresponder a los trabajadores por el Mutualismo Laboral, el Seguro de Accidentes de Trabajo o cualquier otra que puedan percibir los familiares en caso de fallecimiento del trabajador, por lo que está en contraposición a lo dispuesto en el número 3.º del artículo 6.º del Decreto número 56/63, de 17 de enero, que excluye la Seguridad Social del ámbito de contratación de los Convenios Colectivos.

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las formalidades legales.

Considerando que la competencia de esta Delegación para conocer de la cuestión planteada está determinada en el artículo 13 de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales y en los 9 a 22 de su Reglamento.

Considerando que examinado el texto del Convenio éste se ajusta en su forma y contenido a lo establecido en los artículos 11 y 12 de la Ley de 24 de abril de 1958 y correlativos del Reglamento para su aplicación, sin

que concurra causa alguna de ineficacia de las que se señalan en el artículo 20 del mismo, ni haya lugar a tramitación especial por repercusión en los precios, por lo que es procedente su aprobación con la modificación de dejar sin efecto la Sección 3.^a del Capítulo 5.^o (artículos 80 a 86, ambos inclusive), por estar en contraposición a lo dispuesto en el párrafo 3.^o del artículo 6.^o del Decreto número 56/1963, de 17 de enero.

Vistas las disposiciones citadas, la Orden de 19 de noviembre de 1962 y demás de general aplicación,

Esta Delegación de Trabajo acuerda:

1.^o Aprobar el Convenio Colectivo Sindical para la empresa minera "Dícido, S. A.", con la modificación de dejar sin efecto los artículos 80 a 86, ambos inclusive.

2.^o Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 16 y 25, respectivamente, de la Ley y Reglamento de Convenios Colectivos, y

3.^o Dar traslado de esta Resolución al delegado provincial de Sindicatos para su notificación a las partes, advirtiéndolas de que contra la misma no cabe recurso alguno en la vía administrativa.

Santander, 12 de agosto de 1964.—El delegado de Trabajo, Benigno Pendás Díaz.

INDICE

	Artículos
Capítulo I	
Disposiciones generales ...	1 al 6
Capítulo II.—Organización del trabajo	
Sección 1. ^a -Principios generales	7 y 8
Sección 2. ^a -Calidad del trabajo	9 al 17
Sección 3. ^a -Cantidad de trabajo	18 al 28
Sección 4. ^a -Plantillas o puestos de trabajo	29 y 30
Sección 5. ^a -Retribución del personal	31 al 49
Sección 6. ^a -Horas extraordinarias	50 al 52
Sección 7. ^a -Participación en beneficios	53 al 55
Sección 8. ^a -Plus familiar.....	56
Capítulo III	
Permisos retribuidos y excepciones	57 al 61
Capítulo IV	
Premios	62 al 63

Capítulo V.—Beneficios sociales

	Artículos
Sección 1. ^a -Prestaciones ...	64 al 66
Sección 2. ^a -Pensión complementaria de jubilación ...	67 al 79
Sección 3. ^a -Seguro colectivo de vida	80 al 86
Sección 4. ^a -Ayuda a la enseñanza	87
Sección 5. ^a -Economato	88

Capítulo VI

Otras disposiciones	89 al 95
Disposición final	96
Cláusula especial	

Convenio Colectivo Sindical entre la Empresa "Compañía Minera de Dícido, S. A." y la totalidad de los trabajadores de sus explotaciones mineras de Santander

En Santander a 17 de julio de 1964, en los locales de la Delegación Social, y bajo la presidencia de don Manuel García Mauleón, se reúnen, de una parte: don Manuel Zurro Martín y don Luis Suárez Torres, como representantes legales de la Compañía, y de la otra: don Juan Ulloa Rodríguez, don Eusebio Rodríguez Salvarrey, don José Ignacio Castañedo Zamacona, don Pedro Aizpurúa Inchausti, don Daniel Sandoval Calvo y don Ignacio Yarza Ballabriga, vocales del Jurado de Empresa, como representantes legales del personal, actuando como asesores don Francisco Ceballos López, por parte de la representación del personal y don Juan María Aguirrezabalaga Equireun, por parte de la representación empresarial, y como secretario don Félix Pecharromán Llorente, y, como resultado de las deliberaciones que han llevado a efecto para la revisión del Convenio Colectivo de 1.^o de junio de 1962, acuerdan por unanimidad el siguiente Convenio Colectivo.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.^o Objeto.—Ambas representaciones se hallan conformes en que el objetivo fundamental que se persigue con la formalización de este Convenio es el de mejorar el nivel de vida de los trabajadores e incrementar la productividad.

Para la consecución de esta meta, la Compañía Minera de Dícido, S. A. mantendrá el sistema de organización y racionalización del trabajo que tiene establecido y los trabajadores lo aceptan, en la confianza de que el esfuerzo, la importancia de las funciones

y la responsabilidad están valorados justamente.

Artículo 2.^o Ambito de aplicación. Las disposiciones del presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal perteneciente a la plantilla de la Compañía Minera de Dícido, S. A., afecto a la Reglamentación de Minas Metálicas, que presta servicios en sus explotaciones mineras de Castro Urdiales (Santander).

Artículo 3.^o Duración.—El Convenio tendrá una duración de un año, a partir del día 1.^o del mes siguiente a la fecha de su aprobación por el ilustrísimo señor delegado provincial de Trabajo, pudiendo prorrogarse tácitamente de año en año, a no ser que cualquiera de las partes solicite su rescisión o revisión, con una antelación de tres meses como mínimo, respecto de la fecha de expiración del plazo del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Los efectos económicos del Convenio se retrotraerán al uno de junio de 1964.

Artículo 4.^o Compensación.—Todas las mejoras económicas que se establecen en el presente Convenio serán absorbibles o compensables con los aumentos que puedan establecerse por disposición legal, siempre que las condiciones del Convenio, consideradas en su conjunto, sean más favorables que las nuevas que puedan establecerse.

Artículo 5.^o Exención de cotizaciones.—La cuantía de las mejoras que suponen las condiciones establecidas en este Convenio sobre las actuales aportaciones de la Empresa por mano de obra, queda exenta de cotización por Seguros Sociales y Mutualidad Laboral, no computándose tampoco a efectos de constitución del fondo del Plus Familiar, pero sí para el Seguro de Accidentes.

Si por disposición de rango superior se obligase a la Compañía a cotizar por cantidades superiores a las actuales, ésta se reserva el derecho de pedir la revisión del Convenio o absorber los aumentos de cotización con cualquiera de las mejoras específicas concedidas por este Convenio.

Artículo 6.^o Eficacia.—El presente Convenio regula de manera integral los aspectos de la relación laboral que en él se contienen, regulación que se considera, en conjunto, más beneficiosa para el personal en él comprendido, por lo que cualquier condicionamiento jurídico o modificación de aquella regulación, aunque sea parcial, dará lugar a que la Empresa pueda pedir la revisión de lo pactado.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Sección 1.^a—Principios generales

Artículo 7.^o Medida del trabajo.—La Empresa "Compañía Minera de Dícido, S. A." mantendrá la organización y racionalización del trabajo en la misma, con arreglo a los principios que se expresan en el presente Capítulo. Con el fin de establecer una estructura de categorías y remuneraciones lo más justa y estimulante posible de la actividad laboral, se ha procedido a una valoración relativa de todos los trabajos realizados por el personal, tanto en cantidad como en calidad, de tal modo, que la acumulación de todos los valores permite una equitativa distribución de los desem-

bolsos que por razón de mano de obra realiza la Empresa.

Sección 2.^a—Calidad del trabajo

Artículo 8.^o Sistemas de medida del trabajo.—A los fines expresados en el artículo anterior, la "Compañía Minera de Dícido, S. A." seguirá empleando los sistemas utilizados internacionalmente, adaptados a las peculiaridades de la Empresa.

Artículo 9.^o Sistema de medida.—De conformidad con lo previsto en el artículo 7.^o, para la medida cualitativa del trabajo se utiliza un procedimiento de calificación de puestos de trabajo, basado en el método de asignación de puntos por factor o calidad, todo ello sin perjuicio de mejorar este procedimiento o adoptar en el futuro otro más adecuado.

Artículo 10. Baremos para la calificación.—Para alcanzar los fines previstos en este Capítulo, los baremos que se utilizan para la calificación de los puestos de trabajo se han adaptado a las características propias de la "Compañía Minera de Dícido, S. A.", predeterminándose, por tanto, cada uno de los valores que, según su grado de importancia, han permitido escalonar los diferentes puestos de trabajo.

Artículo 11. Factores y cualidades.—Para la aplicación de los baremos a que se refiere el artículo anterior se han analizado las características o cualidades que se requieren en cada puesto, sobre la base de criterios y subcriterios fundamentales preestablecidos, a saber:

Cualidades físicas	{	Músculo y esqueleto	{	Potencia.
				Destreza.
				Resistencia muscular.
		Sentidos y nervios	{	Apreciación sensorial.
				Reflejos.
				Tensión nerviosa.
				Vértigo.
Cualidades culturales e intelectuales.	{	Instrucción	{	Cultura general.
				Idiomas extranjeros.
		Del espíritu	{	Claridad de espíritu.
				Memoria.
				Imaginación.
		Asociadas	{	Relaciones sociales.
				Dotes artísticas.
				Sentido psicológico.
Cualidades profesionales	{		{	Estudios teóricos profesionales.
				Aprendizaje práctico.
		Estrictamente individuales	{	Espíritu de iniciativa.
				Perseverancia.
				Disciplina.
		En relación a otros	{	Espíritu de equipo.
				Autoridad.
Cualidades morales	{		{	Máquinas o instalaciones.
				Materiales en curso de fabricación.
				Vigilancia de materiales.
		Responsabilidad por	{	Capitales en custodia.
				Capitales en gestión.
				Pérdidas industriales.
				Pérdidas comerciales.
Condiciones ambientales y riesgos profesionales	{		{	Penosidad.
				Enfermedades.
				Accidentes.

valorados todos ellos en puntos y coeficientes que permiten cifrar, por comparación, el valor propio de cada puesto.
La puntuación asignada por calificación es independiente de la persona

que ocupe el puesto. Una vez calificado éste, la elección "a posteriori" del trabajador que deba ocuparle se realizará de acuerdo con las normas señaladas en el Capítulo VI.

Artículo 12. Calificación de pue-

tos.—Del análisis de las tareas o puestos de trabajo por el procedimiento señalado resulta la puntuación que los diferencia entre sí. Esta puntuación sumada a la mínima, que por condición de trabajador, mayor de edad, ca-

pacitado para el trabajo en su más simple expresión se le asigna, determina lo que se llama calificación del puesto de trabajo.

La valoración mínima a la que se acumulan los puntos propios de cada puesto se ha cifrado en la "Compañía Minera de Dícido, S. A." en 133,3 puntos y es de aplicación a todos los trabajadores de ambos sexos que, siendo mayores de 18 años, desempeñen un puesto de trabajo para el que se requiera esa condición de edad o el haber superado el período de aprendizaje.

Esta valoración inicial equipara en derechos y deberes a los trabajadores de ambos sexos, siendo las condiciones propias que se requieren en el puesto realmente desempeñado las que establecen, si las hubiera, la diferencia entre distintos trabajadores.

Para los trabajadores menores de edad se aplicarán en cada caso las normas de valoración del puesto que con ocasión de su contratación se establezcan, todo ello sin perjuicio de que al cumplir la mayoría de edad laboral o terminar el período de aprendizaje, según los casos, al hacerse cargo del nuevo cometido que les corresponda les sean de aplicación las normas de puntuación propias del nuevo puesto.

Artículo 13. Especificación de funciones.—La calificación de puestos de trabajo en la forma prevista en los artículos anteriores, se han hecho procediendo previamente a una descripción detallada de cada uno de los cometidos, responsabilidades, etcétera, propios del puesto, de forma que su detalle permite al trabajador conocer previamente el alcance de sus obligaciones y, aplicando a la misma las normas de puntuación antes indicadas, se obtiene el grado de su participación cualitativa en el conjunto de la producción de la "Compañía Minera de Dícido, S. A." de tal forma que esta puntuación, al hacerse extensiva a todos los puestos de trabajo, señala para cada uno de ellos su posición individual respecto a los demás y el orden en la escala de salarios a percibir.

Artículo 14. Comité de calificación.—Con objeto de revisar todas las calificaciones efectuadas y las que se realicen en el futuro de forma que, comparando unas con otras, concepto por concepto, puedan corregirse defectos y establecer el definitivo escalonamiento de calificación dentro de la Empresa, se mantendrá el actual Comité de Calificación, constituido de la siguiente forma:

Presidente: El jefe de calificación de puestos de trabajo.

Vocales 1.º y 2.º: Dos representantes de la Dirección.

Vocales 3.º y 4.º: Dos representantes del Jurado de Empresa.

En todos los casos de misión de los vocales de este Comité será el estudio y análisis del puesto o puestos calificados.

Cuando dentro del Comité no exista acuerdo, el presidente podrá requerir los asesoramientos que considere oportunos, teniendo voto decisivo en la votación que posteriormente haya de celebrarse, caso de existir empate.

Para la mejor consecución de los fines previstos, la Dirección de la Empresa pondrá a disposición del Comité de Calificación cuantos medios sean necesarios, tales como:

Formación previa en la materia.

Gráficos comparativos.

Asesoramientos técnicos.

Descripción de funciones y, en general, cuanto pueda facilitar su labor en pro de un mejor desarrollo de su cometido.

Artículo 15. Escalones de calificación.—A fin de evitar que la variedad de tipos de jornales o sueldos sea excesivamente elevada, y sin perjuicio de mantener la razón estimulante de los ascensos, el escalonamiento de la línea de calificación resultante se realiza siguiendo una progresión geométrica de razón 1,05 a partir de la calificación mínima de trabajador, mayor de edad, de ambos sexos, a saber:

Grado	Puntuación
1	Hasta 133,3
2	133,4 a 140
3	140,1 a 147
4	147,1 a 154,3
5	154,4 a 162
6	162,1 a 170,1
7	170,2 a 178,6
8	178,7 a 187,6
9	187,7 a 196,9
10	197 a 206,8
11	206,9 a 217,1
12	217,2 a 228
13	228,1 a 239,4
14	239,5 a 251,4
15	251,5 a 263,9
16	264 a 277,1
17	277,2 a 291
18	291,1 a 305,5
19	305,6 a 320,8
20	320,9 a 336,8

De forma que a las calificaciones situadas entre los límites inferior y superior del mismo grado, mientras subsista el presente escalonamiento (a los efectos de determinación de las retribuciones), les son de aplicación las percepciones resultantes para la

calificación del límite superior del grado.

Artículo 16. Nuevas tareas.—En los casos de nuevas tareas, en el momento oportuno se procederá a la calificación del puesto en la forma prevista en los preceptos del presente Capítulo.

Artículo 17. Revisión de las calificaciones.—Una vez efectuada la revisión general de todas las calificaciones, éstas solamente podrán ser revisadas cuando concurren en ellas algunas de las circunstancias siguientes:

a) Variación de las funciones asignadas y tan sólo por la influencia que el cambio producido pueda tener en alguno de los valores de la calificación.

b) Cambio de las condiciones en que se realice el trabajo, por mecanización, por modificación del método operatorio, por variación de las condiciones ambientales o por causas que influyan en su desarrollo.

c) Problemas de disponibilidades de personal con una cualidad determinada, que aconsejen modificar el baremo de calificación en la referente a dicha cualidad, en cuyo caso la revisión afectará a todos los puestos de trabajo en que concorra dicha circunstancia.

En los casos a) y b) el resultado de la revisión repercutirá en idéntica forma en la retribución del personal afectado.

En el caso c), cuando la revisión suponga una reducción en la calificación del personal afectado, será mantenida la retribución correspondiente a la anterior valoración a todos los titulares anteriores, mas no así a los nuevos, hasta tanto que por aplicación de una nueva política de salarios, se supere esta retribución con la nueva calificación. Por el contrario, si de ello se deriva una superior calificación se aplicará la nueva retribución a todo el personal afectado a partir de la fecha en que se tenga en cuenta la nueva situación en la distribución de las inversiones por mano de obra.

Sección 3.ª—Cantidad de trabajo

Artículo 18. Procedimiento de medición.—Para obtener la cantidad de trabajo en cada puesto, una vez reorganizadas sus tareas y con independencia de la calificación que se obtenga de acuerdo con las normas señaladas en la Sección 2.ª del presente Capítulo, se miden todas y cada una de las labores a realizar, de forma que agrupando los elementos fundamentales que, aparte de la calificación,

in
se
di
jo
pr
de
ta
lla
te
sa
ca
ba
S
re
ho
de
o
lo
ar
m
ci
la
la
li
co
ti
ar
ó
S
ce
m
pu
rr
vi
no
si
m
ra
la
ra
ó
pu
no
a
ca
de
di
m
de
pu
la
th
v

intervienen en el puesto, cuales son:
Tiempo empleado.

Ritmo de ejecución o actividad, y

Descanso necesario.

se llega a fijar en unidades-tipo la medida cuantitativa de cada operación.

Artículo 19. Unidades de medida. Para determinar la cantidad de trabajo en la forma prevista en el artículo precedente, se considera como unidad de medida el punto, entendiéndose por tal "la cantidad de trabajo útil desarrollada efectivamente en un minuto—teniendo en cuenta el reposo compensador de su esfuerzo— por un obrero capacitado y adaptado al puesto, trabajando a un ritmo mínimo normal".

Artículo 20. Cantidad de trabajo. Se entiende por cantidad de trabajo realizado en un puesto durante una hora o tiempo determinado, la suma de puntos correspondientes a la tarea o tareas ejecutadas en ese tiempo, valoradas en la forma prevista en los dos artículos precedentes.

Artículo 21. Actividad o rendimiento horario.—Tendrá la consideración de actividad o índice que refleja la cantidad de trabajo desarrollado, la cifra resultante al dividir la totalidad de puntos o unidades de medida correspondientes al mismo, por el tiempo en horas invertido en su desarrollo.

Artículo 22. Actividades mínima, óptima e inferior:

a) Actividad mínima normal.—Superado el período de adaptación necesario, se considerará como actividad mínima normal, la obtención de 60 puntos por hora de trabajo.

b) Actividad óptima normal o correcta.—Al objeto de limitar la actividad del personal en una medida que no le suponga perjuicio físico, se considerará como actividad óptima normal o correcta la que puede desarrollar un trabajador perfectamente capacitado y conocedor del trabajo, a lo largo de su jornada y de su vida laboral, estando valorada esta actividad óptima normal en la obtención de 80 puntos por hora de trabajo.

c) Actividad inferior a la mínima normal.—Los rendimientos inferiores a la actividad mínima normal, sin causas que lo justifiquen, serán considerados como falta grave.

La repetición de esta falta en tres días consecutivos o seis alternos en el mes podrá ser motivo de despido, siendo en cada caso la Dirección de la Empresa la que apreciará la gravedad de la falta, a la vista de los hechos producidos.

Artículo 23. Tiempos improductivos o de espera.—Tendrán esta consi-

deración los tiempos en que por causas ajenas a su voluntad, haya de permanecer inactivo el trabajador, bien por espera de materiales u otras causas.

Estos tiempos se valorarán en la forma prevista en el artículo 22 a), o sea a base de sesenta puntos por hora improductiva, motivada por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

Artículo 24. Hoja de trabajo.—Cada trabajador cumplimentará diariamente la hoja de trabajo, en la que detallará las labores realizadas y demás novedades.

Este documento será controlado por el mando intermedio inmediato superior, quien dará su conformidad o efectuará las alegaciones que corresponda. Estará redactado con las particularidades precisas para cada unidad de trabajo.

El falsear la información de este documento será considerado como falta grave y la reincidencia dará lugar a aplicar la máxima sanción.

Artículo 25. Valoración de la cantidad de trabajo.—A la vista de la hoja de trabajo, y de acuerdo con las unidades de medida asignadas a cada operación, se valorará en puntos la labor efectiva realizada a la que se sumarán los que correspondan por aplicación de lo dispuesto en el artículo 23.

Artículo 26. Actividad base.—De conformidad con lo previsto en los artículos 22 y 23, tendrá la consideración de actividad base, a la que corresponde el jornal o sueldo de calificación, la obtención de 60 puntos por cada hora de la tarea o jornada, es decir, por cada hora que comprende desde su iniciación hasta su terminación oficial.

Artículo 27. Puntos prima.—Tendrán la consideración de puntos por los que se percibirá el incentivo o prima, la diferencia positiva resultante al deducir de la valoración del trabajo en la forma prevista en el artículo 25 los puntos correspondientes a la actividad base.

Artículo 28. Revisión de la valoración de la cantidad de trabajo.—Los valores en puntos de trabajo establecidos para cada una de las diferentes tareas de la Empresa, podrán ser revisados cuando varíen las circunstancias que concurrieron en su valoración, tales como:

- Mecanización.
- Cambio de método operatorio.
- Condiciones que influyan en el coeficiente de descanso o fatiga.
- Otras circunstancias.

Sección 4.^a—Plantillas o puestos de trabajo

Artículo 29. Fijación de plantillas por puestos de trabajo.—Consecuencia de la medida del trabajo es la fijación de las plantillas óptimas o estándar, que se precisan con motivo del desarrollo de un programa de producción previamente establecido.

Artículo 30. Información al personal.—Una vez efectuada la medida del trabajo de un puesto y fijada su plantilla óptima, se facilitará a sus titulares lo siguiente:

La descripción de sus funciones, al objeto de que conozcan el alcance de sus obligaciones.

La información y preparación suficiente para adaptarse a la nueva modalidad de trabajo en el caso de introducirse alguna variante en su cometido que así lo precise.

La puntuación y sueldo de calificación del puesto.

Las unidades de medida en puntos para la valoración de la cantidad de trabajo desarrollada.

La plantilla del personal para el puesto de trabajo.

El precio en pesetas del punto prima.

La fórmula de valoración para el cálculo de su retribución.

La modalidad de jornada de trabajo y cualquier otra particularidad que pueda considerarse específica del puesto.

Sección 5.^a—Retribución del personal

Artículo 31. Política de salarios.—La política de salarios de la "Compañía Minera de Dícido, S. A.", se basa en la equitativa distribución de las aportaciones a realizar por mano de obra, de suerte que cada trabajador perciba la parte proporcional que por este concepto corresponda a su participación en el conjunto de la producción de la Empresa.

Artículo 32. Aportaciones por mano de obra.—Tendrá esta consideración la suma de cantidades, cifrada en pesetas, que, con destino a retribuciones del personal, le corresponda a la Sociedad aportar en un período determinado, año, quinquenio, etc. Estarán comprendidos en este concepto los siguientes:

- a) Retribución directa del trabajo.
- b) Retribución por condiciones especiales o particulares en el trabajo.
- c) Plus Familiar.
- d) Seguridad Social.

Artículo 33. Retribución directa del trabajo.—Se considerarán comprendidas en esta denominación las

cantidades resultantes para satisfacer al personal las retribuciones que (directamente proporcionales a su contribución a la producción conjunta en cantidad y calidad) deba percibir por la suma de los conceptos actuales siguientes:

Jornales o sueldos de horas de trabajo.

Primas o premios por rendimiento o bonificaciones semejantes.

Jornales o sueldos de domingos y fiestas abonables sin recuperación.

Vacaciones retribuidas.

Gratificaciones extraordinarias reglamentarias de 18 de Julio y Navidad.

Gratificación extraordinaria del mes de octubre.

Plus de interior.

8.^a hora de interior.

Y, en general, cualquier otro abono de análoga naturaleza que haya de percibir el personal en función de su clase de trabajo, cantidad o tiempo de presencia en el mismo.

Artículo 34. Retribución por condiciones especiales o particulares en el trabajo.—Comprenderá las cantidades que por los conceptos siguientes o similares haya de percibir el personal:

Antigüedad.

Subsidio por inclemencias del tiempo.

Participación en beneficios.

Incrementos por impuesto de utilidades.

Plus de distancia.

Licencias y ausencias retribuidas.

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

Artículo 35. Plus Familiar.—Estarán comprendidas en este concepto las aportaciones que con tal motivo haya de hacer la Empresa al Fondo del Plus Familiar, para su distribución en la forma establecida al efecto.

Artículo 36. Seguridad Social.—Estará integrado este Capítulo por las cantidades que, en concepto de cuotas para garantizar la Seguridad Social del personal, haya de satisfacer la Empresa, considerándose comprendidas en las mismas las siguientes y cualquier otra de análoga naturaleza que pueda establecerse:

Seguro de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales.

Cuota Sindical.

Mutualismo Laboral.

Seguros Sociales unificados.

Subsidio de Paro o Seguro de Desempleo.

Artículo 37. Valoración de las aportaciones globales por mano de obra.—La valoración de las aportacio-

nes globales por mano de obra del conjunto de la Empresa se lleva a cabo de forma que el incremento de la productividad colectiva y las reducciones de la plantilla derivadas de la directa reorganización de los puestos de trabajo reviertan en beneficio del conjunto del personal.

Artículo 38. Distribución de las aportaciones globales de obra.—Con el fin de determinar las retribuciones que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33, deben distribuirse equitativamente entre el personal, se detraerán de los importes globales a que se refiere el artículo 37 los valores correspondientes para cubrir los fines de los artículos 34, 35 y 36.

Artículo 39. Base de distribución para la retribución directa del trabajo.—A fin de asignar a cada trabajador la parte equitativa que de las cantidades previstas en el artículo 33 le corresponda percibir en función de su calidad o categoría de trabajo, así como de la cantidad del mismo desarrollada, y teniendo en cuenta que existen factores tales como las vacaciones y gratificaciones extraordinarias que, siendo de distribución y valoración diversa, según el grupo profesional a que cada trabajador pertenezca, deben intervenir para una equitativa distribución de las retribuciones directas del trabajo, se tomará como base para este fin la retribución óptima anual por cada hora de trabajo en que oficialmente debe trabajar cada operario, comprendiendo ésta los conceptos actuales siguientes:

Jornales o sueldos.

Domingos y fiestas abonables.

Incentivos o primas.

Vacaciones.

Gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio, octubre y Navidad.

Plus de interior.

8.^a hora de interior.

Otros abonos de análoga naturaleza.

De suerte que, cualquiera que fuere la forma de distribución de los anteriores conceptos en el transcurso del año, la retribución anual por hora de trabajo así resultante será idéntica para todos los trabajadores incluidos en cada escalón de calificación, supuesto que trabajen a la actividad óptima normal citada en el artículo 22.

Artículo 40. Fórmula general de la retribución.—De conformidad con lo previsto en los artículos precedentes del presente Convenio, la retribución de cada trabajador dependerá:

A) De la cantidad de trabajo o esfuerzo útil aportado por el trabajador,

el cual a su vez es directamente proporcional:

A un factor de rendimiento a función de la actividad desarrollada, y Al tiempo u horas de trabajo h.

B) De la calidad del trabajo, directamente proporcional:

A la puntuación o índice de calificación i del puesto a que corresponde el trabajo.

C) Del precio que la Empresa deba abonar por el trabajo o esfuerzo útil aportado, que depende:

De los resultados de la racionalización y, en definitiva, de la situación financiera de la Empresa.

En resumen, la fórmula de la retribución R, será del tipo siguiente:

$$R = K' \cdot i \cdot a \cdot h$$

siendo K' un coeficiente que engloba el factor de precio o equivalente económico del trabajo.

Artículo 41. Retribución óptima anual.—La retribución óptima anual se obtendrá considerando:

Que el trabajador ha desarrollado a lo largo del año una actividad media, igual a la óptima normal, con lo que el factor a de la fórmula del artículo precedente tendrá un valor fijo.

Que el valor de h es igual al número de horas que oficialmente deba trabajar el trabajador en el año, la cuantía del cual será igual al horario oficial anual de trabajo H del grupo profesional a que pertenece.

En estas condiciones, la fórmula de la retribución óptima anual RA será del tipo:

$$RA = K \cdot i \cdot H$$

Artículo 42. Retribución óptima horaria.—De acuerdo con la fórmula del artículo precedente, la retribución óptima horaria RH (que comprende todos los conceptos salariales relacionados en el artículo 39) con el incentivo correspondiente a la actividad óptima normal del artículo 22, se obtendrá haciendo $H = 1$ en la fórmula del artículo anterior, es decir:

$$RH = K \cdot i$$

Artículo 43. Determinación del factor K.—Determinado en el artículo 40 que el factor K se establece de acuerdo con los resultados de la racionalización y en definitiva con la situación financiera de la Empresa, su valor para todo el personal durante la vigencia del presente Convenio Colectivo Sindical, será:

$$K = 0,1333$$

Artículo 44. Porcentaje de prima a la actividad óptima.—El porcentaje

de prima a la actividad óptima normal, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo Sindical, será en cada grupo profesional el siguiente:
Obreros: 65 % del jornal diario de calificación.

Empleados: 40 % del sueldo mensual de calificación.

Artículo 45. Percepciones en concepto de primas.—A la actividad mínima normal de sesenta puntos hora, el trabajador percibirá exclusivamente el jornal o sueldo de calificación.

A partir de dicha actividad, y hasta la óptima normal de ochenta puntos hora, su percepción en concepto de prima (para cada valor de la actividad comprendido entre sesenta y ochenta) será exclusivamente el resultado de multiplicar los puntos-prima que haya obtenido, por el precio del punto prima correspondiente a su grado o puntuación de calificación que aparece en las tablas del Anexo I, eliminándose cualquier garantía por el hecho de trabajar con esta modalidad.

En el caso de un trabajador obrero o empleado, las percepciones en concepto de prima, en función de la actividad, aparecen en el siguiente cuadro:

PESETAS DE PRIMA
En % del jornal o sueldo
de calificación

Actividad	Obreros	Empleados
60	Ninguna	Ninguna
65	16,25 %	10 %
70	32,50 %	20 %
75	48,75 %	30 %
80	65,— %	40 %

Cada punto-prima por exceso de los sesenta establecidos, representa el 3,25 % de los jornales de calificación y el 2 % de los sueldos de calificación.

Artículo 46. Gratificaciones extraordinarias.—Se abonarán a todos los trabajadores tres gratificaciones extraordinarias:

- Una el 18 de Julio.
- Una en octubre.
- Una en Navidad,

que a efectos de abono serán:
Para el personal obrero de 30 días de jornal de calificación más la antigüedad que corresponda a cada trabajador.

Para el personal empleado de una mensualidad de sueldo de calificación más antigüedad.

Artículo 47. Valoración del jornal o sueldo de calificación en función de la retribución óptima anual.—Si tenemos en cuenta que:

	Obreros	Empleados
a) Número de jornales o sueldos al año	365,— Jc.	12,— Sc
b) (Tanto por ciento de prima óptima) × (días en que se debe cobrar prima, laborables + vacaciones)	198,25 Jc.	4,80 Sc.
c) Días o meses de gratificación	90,— Jc.	3,— Sc.
Totales.....	653,25 Jc.	19,80 Sc.

es evidente que la relación entre la retribución óptima anual RA y el jornal Jc. o sueldo de calificación Sc. será:

$$RA=653,25 \cdot Jc. \quad RA=19,80 \cdot Sc.$$

es decir:

$$\begin{aligned} \text{Obreros... .. Jc.} &= \frac{RA}{653,25} \\ \text{Empleados ... Sc.} &= \frac{RA}{19,80} \end{aligned}$$

que son las fórmulas de obtención del jornal o sueldo de calificación en función de la retribución óptima anual.

Artículo 48. Coeficiente o valoración del punto prima.—El valor del punto prima en pesetas se obtendrá dividiendo la prima óptima (en cada escalón de calificación) correspondiente a una hora de trabajo, por 20 puntos, que es el equivalente a la diferencia entre las actividades óptima y mínima normales.

Artículo 49. Implantación y entrada en vigor del sistema de racionalización.—En el caso de nuevas tareas, la aplicación del sistema de racionalización surtirá efectos económicos a partir de la fecha en que se comunique oficialmente a cada trabajador su puntuación de calificación y demás elementos de racionalización, lo que tendrá lugar una vez transcurrido un período de tiempo denominado "Control en blanco", necesario para la adaptación del trabajador a la nueva modalidad.

Se entiende por "Control en blanco" el período de tiempo, variable según los casos, que debe tomar la organización para la definitiva y perfecta implantación del sistema de racionalización, y necesario, además, para que los trabajadores adquieran la nueva cadencia normal del trabajo al tenerse que adaptar a los nuevos sistemas y métodos.

Durante el mismo se comprueba,

en todos los aspectos (medida de tiempo, de actividades, de saturación, coeficientes de fatiga y fórmula de pago, etc.), si los estudios están bien hechos y si consiguientemente pueden llevarse eficazmente a la práctica.

Por otra parte, también es el período en que se deben presentar por el Jurado de Empresa a la Dirección todas las anomalías, inconvenientes, dificultades y sugerencias que crea oportunas.

El personal en situación de "Control en blanco" percibirá la media de sus ganancias obtenidas durante el trimestre anterior.

Sección 6.^a—Horas extraordinarias

Artículo 50. Concepto.—Tomarán la consideración de horas extraordinarias, para todo el personal de la empresa, aquellas que, siendo trabajadas, excedan de la jornada máxima legal.

Artículo 51. Valoración.—Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con los valores que figuran en el Anexo II, incrementados en la cantidad que corresponda en concepto de antigüedad y con los recargos legales establecidos.

Artículo 52. Prima en horas extraordinarias.—Los trabajadores percibirán la prima en las horas extraordinarias, calculada de acuerdo con los puntos prima que en el transcurso de las mismas hayan obtenido en iguales condiciones que en la jornada normal y con los precios del punto prima establecidos en las tablas 1.^a, 2.^a, 3.^a y 4.^a del Anexo I, sin recargo alguno sobre dichos valores.

Sección 7.^a—Participación en beneficios

Artículo 53. Principio general.—Con el fin de cumplir uno de los objetivos básicos del incremento de productividad, en cuanto se refiere a re-

parto equitativo de las aportaciones totales que la empresa ha de efectuar por el concepto de mano de obra, se abonará a cada trabajador una participación en beneficios en función de la actividad media que haya desarrollado a lo largo del año y de las horas trabajadas en el mismo.

Artículo 54. Fórmula de abono.— Para el abono de la participación en beneficios se calculará la correspondiente a cada trabajador, con arreglo al siguiente baremo:

Actividad media anual	Número de gratificaciones extraordinarias
60	1/2
Mayor de 60 hasta 65	3/4
" 65 " 70	I
" 70 " 75	I 1/4
" 75	I 1/2

El cálculo de la actividad media anual se hará exclusivamente sobre

las horas ordinarias efectivamente trabajadas.

Una vez calculada dicha actividad media anual, y hallado por tanto el número de gratificaciones que corresponde, se aplicará la fórmula

$$\frac{H - h}{H} = G$$

en la que

H, es el número de horas de trabajo exigible y que figura en las tablas del Anexo I.

h, el número de horas de trabajo perdidas por el trabajador.

G, el número de gratificaciones antes dicho.

Con lo cual se determinará la participación en beneficios para cada trabajador.

Para el personal obrero, la gratificación extraordinaria será de 30 días de jornal de calificación, más antigüedad.

Para el personal empleado, equivaldrá al sueldo de calificación, incrementado en la antigüedad.

Artículo 55. Fecha de abono.— La participación en beneficios se abonará dentro de la primera quincena del mes de abril.

Sección 8.^a—Plus familiar

Artículo 56. Aportación voluntaria de la empresa.—El fondo del plus familiar se determinará de acuerdo con las normas legales vigentes en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo.

Una vez fijado el valor del punto por el procedimiento señalado, y en el caso de que aquél no alcance la cantidad de 80 pesetas, la empresa abonará a cada trabajador beneficiario del plus una cantidad equivalente a la diferencia entre el valor del punto y 80 pesetas, multiplicada por el número de puntos que tenga cada beneficiario.

A N E X O I

Tabla 1.^a—Salarios

Personal obrero.—Horas de trabajo anuales = 2.360.—Prima a actividad, 80 = 65% jornal de calificación

Grado o escalón	Puntuación o índice de calificación — Puntos	Jornal de calificación 8 horas a actividad 60 — Pesetas	Jornal de calificación hora a actividad 60 — Pesetas	Prima 8/ horas a actividad 80 — Pesetas	Valor del punto prima — Pesetas	Percepción anual a actividad 60 — Pesetas	Percepción anual a actividad 80 — Pesetas
1	Hasta 133,3	59,20	7,40	38,48	0,240	27.824	41.336,40
2	133,4-140,0	61,60	7,70	40,04	0,250	28.952	43.012,20
3	140,1-147,0	64,80	8,10	42,12	0,263	30.456	45.246,60
4	147,1-154,3	68,00	8,50	44,20	0,276	31.960	47.481,00
5	154,4-162,0	71,20	8,90	46,28	0,289	33.464	49.715,40
6	162,1-170,1	75,20	9,40	48,88	0,305	35.344	52.508,40
7	170,2-178,6	79,20	9,90	51,48	0,321	37.224	55.301,40
8	178,7-187,6	83,20	10,40	54,08	0,338	39.104	58.094,40
9	187,7-196,9	87,20	10,90	56,68	0,354	40.984	60.887,40
10	197,0-206,8	91,20	11,40	59,28	0,370	42.864	63.680,40
11	206,9-217,1	96,00	12,00	62,40	0,390	45.120	67.032,00
12	217,2-228,0	100,80	12,60	65,52	0,409	47.376	70.383,60
13	228,1-239,4	105,60	13,20	68,64	0,429	49.632	73.735,20
14	239,5-251,4	111,20	13,90	72,28	0,451	52.264	77.645,40
15	251,5-263,9	116,80	14,60	75,92	0,474	54.896	81.555,60
16	264,0-277,1	122,40	15,30	79,56	0,497	57.528	85.465,80
17	277,2-291,0	128,80	16,10	83,72	0,523	60.536	89.954,60
18	291,1-305,5	135,20	16,90	87,88	0,549	63.544	94.403,40
19	305,6-320,8	141,60	17,70	92,04	0,575	66.552	98.872,20
20	320,9-336,8	148,80	18,60	96,72	0,604	69.956	103.899,60

Tabla 2.^a—Salarios

Personal empleado.—Horas de trabajo anuales = 2.380.—Prima a actividad 80=40% sueldo de calificación

Grado o escalón	Puntuación o índice de calificación — Puntos	Sueldo de calificación mes a actividad 60 — Pesetas	Prima mes a actividad 80 — Pesetas	Valor del punto — Prima — Pesetas	Percepción anual a actividad 60 — Pesetas	Percepción anual a actividad 80 — Pesetas
1	Hasta 133,3	1.940,00	776,00	0,190	30.070,00	41.322,00
2	133,4-140,0	2.040,00	816,00	0,200	31.620,00	43.452,00
3	140,1-147,0	2.140,00	856,00	0,210	33.170,00	45.582,00
4	147,1-154,3	2.245,00	898,00	0,220	34.797,50	47.818,50
5	154,4-162,0	2.360,00	944,00	0,232	36.580,00	50.268,00
6	162,1-170,1	2.480,00	992,00	0,243	38.440,00	52.824,00
7	170,2-178,6	2.600,00	1.040,00	0,255	40.300,00	55.580,00
8	178,7-187,6	2.730,00	1.092,00	0,268	42.315,00	58.149,00
9	187,7-196,9	2.870,00	1.148,00	0,282	44.485,00	61.131,00
10	197,0-206,8	3.010,00	1.204,00	0,296	46.655,00	64.113,00
11	206,9-217,1	3.160,00	1.264,00	0,310	48.980,00	67.308,00
12	217,2-228,0	3.320,00	1.328,00	0,326	51.460,00	70.716,00
13	228,1-239,4	3.485,00	1.394,00	0,342	54.017,50	74.230,50
14	239,5-251,4	3.660,00	1.464,00	0,360	56.730,00	77.958,00
15	251,5-263,9	3.845,00	1.538,00	0,378	59.599,50	81.898,50
16	264,0-277,1	4.035,00	1.614,00	0,396	62.542,50	85.945,50
17	277,2-291,0	4.240,00	1.696,00	0,417	65.720,00	90.312,00
18	291,1-305,5	4.450,00	1.780,00	0,437	68.975,00	94.785,00
19	305,6-320,8	4.675,00	1.870,00	0,459	72.462,50	99.577,50
20	320,9-336,8	4.905,00	1.962,00	0,482	76.027,50	104.476,50

Tabla 3.^a—Salarios

Personal empleado.—Horas de trabajo anuales = 2.272.—Prima a actividad 80=40% sueldo de calificación

Grado o escalón	Puntuación o índice de calificación — Puntos	Sueldo de calificación mes a actividad 60 — Pesetas	Prima mes a actividad 80 — Pesetas	Valor del punto — Prima — Pesetas	Percepción anual a actividad 60 — Pesetas	Percepción anual a actividad 80 — Pesetas
1	Hasta 133,3	1.870,00	748,00	0,183	28.985,00	39.831,00
2	133,4-140,0	1.965,00	786,00	0,193	30.457,50	41.854,50
3	140,1-147,0	2.060,00	824,00	0,202	31.930,00	43.878,00
4	147,1-154,3	2.165,00	866,00	0,212	33.557,50	46.114,50
5	154,4-162,0	2.270,00	908,00	0,223	35.185,00	48.351,00
6	162,1-170,1	2.385,00	954,00	0,234	36.967,50	50.800,50
7	170,2-178,6	2.505,00	1.002,00	0,246	38.827,50	53.356,50
8	178,7-187,6	2.630,00	1.052,00	0,258	40.765,00	56.019,00
9	187,7-196,9	2.760,00	1.104,00	0,271	42.780,00	58.788,00
10	197,0-206,8	2.900,00	1.160,00	0,285	44.950,00	61.770,00
11	206,9-217,1	3.045,00	1.218,00	0,299	47.199,50	64.858,50
12	217,2-228,0	3.195,00	1.278,00	0,314	49.522,50	68.053,50
13	228,1-239,4	3.355,00	1.342,00	0,330	52.002,50	71.461,50
14	239,5-251,4	3.525,00	1.410,00	0,346	54.637,50	75.082,50
15	251,5-263,9	3.700,00	1.480,00	0,363	57.350,00	78.810,00
16	264,0-277,1	3.885,00	1.554,00	0,382	60.217,50	82.750,50
17	277,2-291,0	4.080,00	1.632,00	0,401	63.240,00	86.904,00
18	291,1-305,5	4.285,00	1.714,00	0,421	66.417,50	91.270,50
19	305,6-320,8	4.500,00	1.800,00	0,442	69.750,00	95.850,00
20	320,9-336,8	4.725,00	1.890,00	0,464	73.237,50	100.642,50

Tabla 4.^a—Salarios

Personal empleado.—Horas de trabajo anuales = 1.750.—Prima a actividad 80=40% sueldo de calificación

Grado o escalón	Puntuación o índice de calificación — Puntos	Sueldo de calificación mes a actividad 60 — Pesetas	Prima mes actividad 60 — Pesetas	Valor del punto — Prima — Pesetas	Percepción anual a actividad 60 — Pesetas	Percepción anual a actividad 80 — Pesetas
1	Hasta 133,3	1.440,00	576,00	0,183	22.320,00	30.672,00
2	133,4-140,0	1.510,00	604,00	0,193	23.405,00	32.163,00
3	140,1-147,0	1.590,00	636,00	0,202	24.645,00	33.867,00
4	147,1-154,3	1.665,00	666,00	0,212	25.807,50	35.464,50
5	154,4-162,0	1.750,00	700,00	0,223	27.125,00	37.275,00
6	162,1-170,1	1.835,00	734,00	0,234	28.442,50	39.085,50
7	170,2-178,6	1.930,00	772,00	0,246	29.915,00	41.109,00
8	178,7-187,6	2.025,00	810,00	0,258	31.387,50	43.132,50
9	187,7-196,9	2.125,00	850,00	0,271	32.937,50	45.262,50
10	197,0-206,8	2.235,00	894,00	0,285	34.642,50	47.605,50
11	206,9-217,1	2.345,00	938,00	0,299	36.347,50	49.948,50
12	217,2-228,0	2.465,00	986,00	0,314	38.207,50	52.504,50
13	228,1-239,4	2.585,00	1.034,00	0,330	40.067,50	55.060,50
14	239,5-251,4	2.715,00	1.086,00	0,346	42.082,50	57.829,50
15	251,5-263,9	2.850,00	1.140,00	0,363	44.175,00	60.705,00
16	264,0-277,1	2.995,00	1.198,00	0,382	46.422,50	63.793,50
17	277,2-291,0	3.145,00	1.258,00	0,401	48.747,50	66.988,50
18	291,1-305,5	3.300,00	1.320,00	0,421	51.150,00	70.290,00
19	305,6-320,8	3.465,00	1.386,00	0,442	53.707,50	73.804,50
20	320,9-336,8	3.640,00	1.456,00	0,464	56.420,00	77.532,00

ANEXO II

Tabla 1.^a—Horas extraordinarias

Personal obrero.—Sin antigüedad ni recargo.—Jornal anual hasta 2.360 horas inclusive

Grado o escalón	Jornal 8 horas — Pesetas	Valor de la hora — Pesetas
1	59,20	11,40
2	61,60	11,90
3	64,80	12,50
4	68,00	13,10
5	71,20	13,75
6	75,20	14,50
7	79,20	15,25
8	83,20	16,05
9	87,20	16,80
10	91,20	17,60
11	96,00	18,50
12	100,80	19,45
13	105,60	20,35
14	111,20	21,45
15	116,80	22,50
16	122,40	23,60
17	128,80	24,85
18	135,20	26,05
19	141,60	27,30
20	148,80	28,70

Tabla 2.^a—Horas extraordinarias

Personal empleado.—Sin antigüedad ni recargo.—Jornada anual hasta 2.360 horas inclusive

Grado o escalón	Sueldo mes — Pesetas	Valor de la hora — Pesetas
1	1.870,00	12,35
2	1.965,00	12,95
3	2.060,00	13,60
4	2.165,00	14,25
5	2.270,00	15,00
6	2.385,00	15,75
7	2.505,00	16,55
8	2.630,00	17,35
9	2.760,00	18,25
10	2.900,00	19,15
11	3.045,00	20,10
12	3.195,00	21,10
13	3.355,00	22,15
14	3.525,00	23,25
15	3.700,00	24,45
16	3.885,00	25,65
17	4.080,00	26,95
18	4.285,00	28,30
19	4.500,00	29,70
20	4.725,00	31,20

CAPITULO III

Permisos retribuidos y excedencias

Artículo 57. Permisos por matrimonio.—La Empresa concederá un permiso retribuido de ocho días naturales a los trabajadores que contrai-gan matrimonio.

Artículo 58. Otros permisos retri-buidos.—También concederá la Em-presa permisos retribuidos a los tra-bajadores que los soliciten y por tiem-po de una jornada de trabajo en cada uno de los supuestos siguientes:

Enfermedad grave del cónyuge, hi-jos, padres y hermanos, incluso pa-rentesco político, abuelos y nietos.

Fallecimiento del cónyuge, hijos, padres y hermanos, incluso parentesco político, abuelos y nietos.

Entierro del cónyuge, hijos, padres y hermanos, incluso parentesco políti-co, abuelos y nietos.

Alumbramiento de la esposa.

Enlace matrimonial de hijos y her-manos.

Toma de hábito o profesión religio-sa de hijos y hermanos.

La solicitud de estos permisos retri-buidos deberán hacerse con la posi-ble anticipación y en todo caso deberá ser justificada.

Artículo 59. Permisos por desempeño de cargos representativos.—A los trabajadores que ostenten cargos representativos en la Organización Sindical y Mutualidad Laboral, la empresa les abonará el jornal o sueldo más la antigüedad y la prima que hubieran dejado de percibir durante el tiempo que hayan tenido necesidad de intervenir para asistir a reuniones de estos Organismos que hayan sido convocadas por los jefes de los mismos y comunicadas previamente a la Dirección.

Artículo 60. Permisos para exámenes.—A los trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título profesional, la empresa les concederá el permiso necesario para que puedan concurrir a exámenes en las oportunas convocatorias del correspondiente Centro docente, previa justificación por los interesados de tener formalizada la matrícula de los estudios de que se trate.

Perderán el derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas de que se matriculen, considerándose como suspenso a estos efectos aquéllas en las que no se hubieran presentado a exámenes. También producirá la privación de estos beneficios la no aprobación de una asignatura en dos convocatorias consecutivas.

Artículo 61. Excedencia.—La empresa establece en favor de todos los trabajadores que lleven un mínimo de cinco años a su servicio el derecho a solicitar excedencias.

La excedencia se concederá hasta un límite máximo de un año y en una proporción equivalente al 4 por 100 de cada categoría o cargo, y no podrá utilizarse para poder prestar servicio en otra empresa similar. El personal que disfrute o haya disfrutado excedencia podrá volver a disfrutarla siempre que hayan transcurrido diez años desde la última vez en que hizo uso de este derecho. La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna y el tiempo que dure la misma no será computable a ningún efecto y se solicitará, por lo menos, con un mes de anticipación.

CAPITULO IV

Premios

Artículo 62. Premio por años de servicio.—Con independencia del percibo de la antigüedad (quinquenos), anualmente, y con motivo del disfrute de vacaciones, se abonará a cada trabajador, al hacerle efectivo el importe de éstas, un día más por cada

quinquenio que tenga devengado, hasta un límite de cinco.

Artículo 63. Premio a productores distinguidos.—Con objeto de premiar la conducta, laboriosidad, asiduidad al trabajo y todas aquellas cualidades sobresalientes del personal, se establece un premio para aquellos trabajadores que se hayan distinguido en el transcurso del año natural.

Este premio consistirá en el abono de los gastos de viaje y estancia durante quince días, en el período de vacaciones, en las Residencias de Verano, tanto del trabajador premiado como de su esposa e hijos menores de 14 años.

Anualmente, y en el mes de enero, se hará por la empresa la oportuna convocatoria para que puedan concurrir a este premio todos los trabajadores de la empresa que se crean acreedores al mismo, para lo cual los trabajadores se dirigirán, mediante solicitud por escrito, al Jurado de Empresa que, seguidamente, procederá a determinar los que considere deben ser objeto de este premio y formularán la correspondiente propuesta a la Dirección para su resolución por la misma.

Para la selección de los trabajadores a quienes haya de concederse este premio, serán tenidas en cuenta las circunstancias siguientes:

Antigüedad en la empresa.

Ascensos obtenidos en la profesión y rapidez de los mismos.

Títulos o diplomas adquiridos durante su permanencia en la empresa, así como cursillos realizados con el fin de mejorar sus conocimientos.

Finalidad y asiduidad al trabajo.

Hechos profesionales destacados.

No haber sido objeto de sanción.

Ser fiel cumplidor de las normas de seguridad en el trabajo.

Colaborar en la implantación del sistema de racionalización.

Haber trabajado a la actividad óptima.

CAPITULO V

Beneficios sociales

Sección 1.^a—Prestaciones

Artículo 64. Prestación complementaria de la renta vitalicia por incapacidad permanente total.—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, al trabajador que, como consecuencia de accidente de trabajo, resulte con una incapacidad permanente total, la empresa le concederá un complemento sobre la renta vitalicia asignada, hasta la totalidad de la retribución.

Para la fijación de este complemento se tomará como salario regulador el obtenido en el último año de trabajo normal anterior al momento en que sufrió el accidente, si bien el Plus Familiar se calculará multiplicando el valor medio del punto en los doce meses inmediatos anteriores a la fecha del accidente, por el número de puntos que correspondan al trabajador en dicha fecha.

En los casos en que la empresa lo estime posible y conveniente, podrá reincorporar a su servicio a este personal para encomendarle, previa readaptación, una función compatible con sus condiciones físicas, en cuyo supuesto le abonará el salario total correspondiente al puesto asignado, sin deducción de la cantidad que venga percibiendo por renta.

La renuncia por parte del trabajador a esta reincorporación, así como la realización de trabajos fuera de la empresa, dará lugar a la supresión de esta prestación complementaria.

Artículo 65. Prestación por incapacidad permanente parcial.—Al personal reincorporado a la empresa que tenga asignada una renta vitalicia por incapacidad permanente parcial, como consecuencia de accidente de trabajo, la totalidad del salario que le corresponda por su puesto de trabajo, sin deducción de la cantidad que perciba por dicha renta.

Artículo 66. Prestación económica por incapacidad temporal.—A partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio se suprime la actual limitación preceptiva de 230 pesetas diarias como salario máximo regulador para la fijación de la prestación económica por incapacidad temporal, de forma que el 75 por 100 de esta prestación se calculará sobre el salario real percibido por el trabajador en el período regulador.

Este período seguirá siendo el que actualmente se aplica, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado a) del artículo 61 del texto refundido de la legislación de accidentes de trabajo, en vigor desde 1.^o de abril de 1956, es decir, los treinta días naturales inmediatos anteriores al de su baja por accidente.

Sección 2.^a—Pensión complementaria de jubilación

Artículo 67. Objeto.—Tiene por objeto esta concesión el proporcionar al personal de la sociedad que reúna las condiciones que se indican una cantidad que mejore la pensión que le pertenezca por jubilación de la Mu-

tualidad Laboral, Subsidio de Vejez, Caja Nacional de Seguros de Accidentes de Trabajo u otra percepción que por cualquier otro régimen de previsión, que pudiera establecer el Estado, le corresponda.

Artículo 68. Denominación.—Esta cantidad, llamada "Pensión complementaria de jubilación", se ha establecido por la sociedad con carácter exclusivamente voluntario y, por tanto, podrá modificarla e incluso suprimirla cuando las circunstancias que puedan presentarse así lo aconsejen. No obstante, la sociedad continuará respetando las concesiones que hasta ese momento haya efectuado.

Artículo 69. Sueldo regulador.—El sueldo regulador para obtener la "Pensión complementaria de jubilación" del personal empleado y subalterno estará integrado por el efectivo líquido que perciba el trabajador por los conceptos siguientes:

Sueldo base o superior que la empresa le tenga asignado.

Antigüedad referida a la fecha de jubilación.

Primas o gratificaciones normales por rendimiento en el trabajo.

Primas o gratificaciones normales por cualidades personales.

Bonificación por trabajos de categoría superior percibida durante más de cuatro meses.

Gratificaciones especiales o extraordinarias que tengan carácter de fijas y periódicas.

Plus Familiar.

Artículo 70. Salario regulador.—El salario regulador para obtener la "Pensión complementaria de jubilación" del personal obrero se constituirá con el efectivo líquido que perciba el trabajador por los conceptos siguientes:

Jornal base o superior que la empresa le tenga asignado.

Antigüedad referida a la fecha de jubilación.

Primas, destajos o bonificaciones obtenidas durante las jornadas en esta modalidad.

Primas o gratificaciones normales por cualidades personales.

Gratificaciones especiales o extraordinarias que tengan el carácter de fijas y periódicas.

Plus Familiar.

Artículo 71. Período regulador.—Todos los conceptos de percepción, a excepción del Plus Familiar, se referirán al último año de trabajo normal antes de acordarse la jubilación, que se llamará "Período regulador", teniendo en cuenta que cuando el trabajador haya dejado de prestar servi-

cios a causa de enfermedad o accidente durante algún tiempo dentro de este período regulador, se considerará como tal el último año de su prestación de servicios activos.

El Plus Familiar se calculará multiplicando el valor del punto en los doce meses inmediatos anteriores a la fecha de jubilación por el número de puntos que corresponda al trabajador en dicha fecha.

Las percepciones para constituir el fondo regulador se referirán a la jornada de trabajo que tenga asignada el personal.

Artículo 72. Beneficiarios:

1.º Son condiciones fundamentales para disfrutar de esta concesión:

a) Tener prestados a la empresa cuarenta años de servicio, con edad mínima de 65 años, estando en activo.

b) Tener prestados a la empresa cuarenta años de servicio, con edad mínima de 60 años, en los casos de incapacidad total para el trabajo.

c) Haber cumplido 70 años de edad, estando en activo.

2.º La empresa podrá también acordar la jubilación y ofrecérsela al interesado al cumplir éste 60 años de edad, si está incapacitado para el trabajo, cualquiera que sea el número de años de servicio, mediante comprobación previa por el servicio médico de empresa de la existencia y grado de incapacidad y, al mismo tiempo, de las posibilidades de recuperación.

Demostrada la incapacidad, y en caso de negativa del interesado, la empresa podrá retirar el ofrecimiento y quedará libre de este compromiso para el futuro.

3.º La empresa también podrá acordar la jubilación y ofrecérsela al trabajador al cumplir 60 años de edad, cualquiera que sea el número de años de servicio, cuando por circunstancias de reajuste y reducción de plantilla, supresión de puestos o cargos, parada total o parcial del departamento, sección o taller, lo estimase de verdadero interés para ella.

En caso de negativa del interesado, la empresa podrá retirar el ofrecimiento y quedará libre de este compromiso para el futuro.

Artículo 73. Cómputo de tiempo. Se considerará como tal el número de años de servicio en la sociedad que se compute a efectos de antigüedad.

La fracción de año superior a seis meses contará, a estos efectos, como año completo, en los casos especificados en el inciso c) del apartado primero y de los apartados segundo y tercero del artículo anterior.

Artículo 74. Beneficios:

1.º Se alcanzará la pensión complementaria máxima cuando el interesado reúna las circunstancias a) y b) indicadas en el apartado primero del artículo 72.

En este caso, percibirá anualmente, en total, por todos los conceptos, el 100 por 100 de los ingresos líquidos a que se refieren los artículos 69 y 70, siendo los conceptos la "Pensión complementaria de jubilación", la pensión de jubilación de la Mutualidad Laboral, el Subsidio de Vejez, la pensión de la Caja Nacional de Accidentes de Trabajo, u otra percepción que pudiera corresponderle.

2.º La "Pensión complementaria de jubilación" del personal que tenga 70 años de edad, caso c) del apartado 1.º del artículo 72, sin haber cumplido 40 años de servicio, será reducida en un 2 por 100 por cada año que le falte para completar los 40 años de servicio, del 100 por 100 de los ingresos líquidos a que se refieren los artículos 69 y 70.

3.º Al personal a que se refieren los apartados 2.º y 3.º del artículo 72, que no hubiera cumplido 40 años de servicio, se le descontará también el 2 por 100 por cada uno de los años que le falten para cumplirlos.

4.º El personal jubilado percibirá, en concepto de participación en beneficios, una cantidad igual a la resultante de aplicar el porcentaje de jubilación que tenga asignado a la participación y conceptos básicos que le correspondieran en el momento de jubilarse, y le será satisfecha proporcional y conjuntamente con la nómina mensual.

5.º El personal jubilado disfrutará de los beneficios de economato y carbón que tenga establecidos la empresa.

Artículo 75. Determinación de la Pensión complementaria.—La "Pensión mensual complementaria" se obtendrá de la siguiente forma:

a) Se totalizan las percepciones líquidas del sueldo o salario regulador, sobre los conceptos indicados en los artículos 69 y 70.

b) Seguidamente se aplica a este total el porcentaje que corresponda según las circunstancias que concurren en el interesado, de acuerdo con el artículo anterior.

c) Del resultado obtenido se deducen las cantidades que correspondan al interesado por los conceptos de Mutualidad Laboral, Subsidio de Vejez, Caja Nacional de Seguros de Accidentes de Trabajo o cualquiera otra percepción.

d) La diferencia que se obtenga, de acuerdo con el apartado anterior, representa la pensión anual complementaria de la empresa, que será distribuída en tantas mensualidades como resulte de las pagas fijas y periódicas que hayan servido de base para el cálculo.

Artículo 76. Situaciones especiales.—Si después de jubilado el trabajador diera derecho a devengar Plus Familiar en favor de las personas que con él convivan, se disminuirá la "Pensión complementaria de jubilación" en una cantidad igual a la que corresponda por este concepto.

Por razón de la responsabilidad de los cargos desempeñados o por méritos extraordinarios que concurren en el interesado, la empresa podrá acordar la mejora de la "Pensión complementaria de jubilación" cuando lo crea oportuno, dadas las circunstancias y consideraciones cuyo estudio, a su juicio, así lo aconsejen.

Artículo 77. Fallecimiento del personal jubilado.—En el caso de fallecimiento del personal jubilado, los familiares que se indican en el artículo siguiente percibirán la "Pensión complementaria de jubilación" referente al mes del fallecimiento.

Los derechohabientes del jubilado fallecido percibirán la "Pensión mensual complementaria", o la parte proporcional que corresponda a las cantidades asignadas en concepto de gratificación, en la forma que se determina a continuación:

a) La correspondiente al mes de octubre se abonará a razón de 1/3 por cada mes, durante el tercer trimestre del año que haya permanecido como jubilado antes de su fallecimiento.

b) Las correspondientes a las festividades de la Exaltación del Trabajo y Natividad del Señor, se abonarán a razón de 1/6 por cada mes, durante el primero y segundo semestres que haya permanecido como jubilado.

c) La fracción de mes se computará, a este efecto, como mes completo.

Artículo 78. Beneficiarios del jubilado fallecido.—Los familiares con derecho a percibir la "Pensión mensual complementaria" del mes en que ha ocurrido el fallecimiento del jubilado, serán por el siguiente orden:

a) Viudas que convivan con el jubilado.

b) Descendientes menores de 18 años o mayores incapacitados que dependan económicamente del jubilado fallecido.

c) Hermanos menores de 18 años o mayores incapacitados que vivan exclusivamente a cargo del jubilado fallecido.

d) Hermanas solteras sexagenarias que convivan con el jubilado.

e) Ascendientes.

Artículo 79. Condiciones generales.—La Dirección de la empresa entenderá en todo cuanto se relaciona con esta "Pensión complementaria de jubilación".

Las presentes normas serán de aplicación a todo el personal jubilado a partir del 1 de julio de 1961.

Sección 3.^a—Seguro colectivo de vida

Artículos 80 a 86. Anulados.

Sección 4.^a—Ayuda a la enseñanza

Artículo 87. Becas.—La empresa, en su afán de proteger el derecho al estudio y al perfeccionamiento profesional, premiando de este modo la inteligencia y el talento de los mejores, seguirá concediendo becas de estudio en favor de los hijos de sus trabajadores.

Dentro de este plan general para fomentar el estudio, se incluirán también bolsas de ayuda para aquellos trabajadores que, sin abandonar su trabajo, traten de perfeccionarse adquiriendo una mayor elevación cultural.

El Jurado de Empresa estudiará y presentará a la Dirección la propuesta correspondiente, a los fines antes dichos.

Sección 5.^a—Economato

Artículo 88. Continuando su política de abaratamiento de precios de los artículos de primera necesidad, la empresa mantendrá en favor de sus trabajadores los beneficios que actualmente tiene establecidos en su economato.

CAPITULO VI

Otras disposiciones

Artículo 89. Trabajos de categoría superior.—Todos los trabajadores, en caso de necesidad perentoria, podrán ser destinados a trabajos de calificación y categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo

el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Los trabajos de categoría superior se efectuarán por orden expresa de la Empresa, a través de su jefe ejecutivo inmediato, el cual, y al mismo tiempo, dará cuenta de este hecho al Servicio correspondiente para el abono de las diferencias de salarios a los interesados.

La retribución de este personal, en tanto ocupe nuevo puesto, será la correspondiente al mismo. Se exceptúan las sustituciones del personal profesional de oficio y titulado, es decir, las de todos aquellos en los que su jornal o sueldo de calificación tenga relación con los conocimientos personales específicos de su profesión.

En el supuesto de que el trabajo de categoría superior a realizar lo fuera por un período de tiempo mayor que el señalado, es decir, lo motivara la existencia de vacante o creación de nuevo puesto, deberá ascender definitivamente a la categoría superior al productor que corresponda, de acuerdo con las normas establecidas para el ascenso personal.

Con anterioridad al plazo máximo reglamentario de cuatro meses, se reintegrará a su antiguo puesto, el personal que venía ocupando interinamente el puesto de categoría superior.

Si, excepcionalmente, un productor realizase durante más de cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior, consolidará un jornal o sueldo reglamentario, salvo las excepciones en el tiempo señaladas anteriormente.

Artículo 90. Trabajos de categoría inferior.—Si la empresa destina a un trabajador a labores de categoría profesionalmente inferior a la que está adscrito, se procederá de la siguiente manera:

El personal que fuese destinado a trabajos de categoría inferior, como consecuencia de la realización de las labores de su unidad o de la reducción de elementos de trabajo, percibirá el jornal o sueldo de calificación del nuevo puesto, siempre que éste sea superior al mínimo reglamentario de su categoría profesional, y el incentivo correspondiente al nuevo puesto. Hasta tanto que la nueva función no tenga incentivo a prima, se le abonará el promedio del porcentaje de prima obtenido en los tres últimos meses, aplicado sobre el jornal o sueldo de calificación que corresponda a la puntuación de su categoría.

Si el cambio de destino tuviera su origen a petición del interesado, se asignará a éste el jornal o sueldo que

corresponda al trabajo efectivamente prestado.

Quedan también exceptuados todos aquéllos en que las variaciones de destino sean motivadas por causa de fuerza mayor no imputable a la Empresa, como incendios, falta de energía y similares, sin conveniencia ni beneficio alguno para la empresa, en cuyos casos serán retribuidos en conformidad con la función que haya habido necesidad de señalarles. En estos casos, la empresa viene obligada a dar cuenta a la Delegación Provincial de Trabajo de los cambios de destino que efectúe, la que resolverá lo que proceda.

No supondrá menoscabo y vejación para el trabajador efectuar trabajos accidentales y de categoría inferior, íntimamente relacionados con su función, entre los cuales queda comprendida la limpieza de máquinas o aparatos a su cargo.

Artículo 91. Ascensos.—Para los ascensos del personal obrero que regula el artículo 21 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en Minas Metálicas, se conviene que, en el momento de producirse una vacante, la Dirección hará la oportuna convocatoria a fin de que los trabajadores que se consideren capacitados para desempeñar el puesto vacante soliciten de la Dirección por debido conducto jerárquico su admisión al examen correspondiente.

Realizadas las pruebas de aptitud necesarias, será destinado para cubrir la vacante el trabajador que haya alcanzado la máxima puntuación entre todos los que sean declarados aptos.

Estas pruebas de capacidad serán más bien de carácter práctico, y se referirán a los trabajos o funciones que vayan a desempeñarse.

Artículo 92. Salidas a Castro Urdiales.—Todos los trabajadores que por necesidad de la empresa y por orden de ésta, tengan que efectuar una salida a Castro Urdiales, percibirá un plus de 25 pesetas, así como el importe de los gastos de locomoción que hubiesen tenido que emplear.

No procederá el abono de este plus si el viaje se realiza por medio de locomoción propiedad de la empresa, dentro de la jornada de trabajo y pudiendo realizarse la comida en el lugar y hora de costumbre.

Artículo 93. Viajes y dietas.—Los trabajadores que por orden de la empresa tengan que desplazarse a realizar trabajos fuera del término municipal de Castro Urdiales y se vean obligados a realizar una o dos comidas fuera del lugar de costumbre o a pernoctar fuera de su domicilio, percibi-

rán, en concepto de dietas, las siguientes cantidades:

Teniendo que hacer una comida principal: cincuenta pesetas.

Teniendo que hacer dos comidas: cien pesetas.

Teniendo que efectuar dos comidas, dormir y desayunar: ciento cincuenta pesetas.

Asimismo, la empresa abonará los gastos de desplazamiento, salvo que éste se realice en medio de locomoción propiedad de la empresa.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas, y la empresa encuentra justificado el exceso, procederá a su abono.

Artículo 94. Prendas de trabajo.—La empresa concederá un buzo a todos los trabajadores para su uso en el interior de la misma o en misiones de trabajo fuera de ella.

La duración de esta prenda se fija en un año, salvo para aquellos trabajadores a los que, por disposición reglamentaria o de la autoridad laboral, o por apreciación de la empresa, deba entregárseles dos buzos al año.

A las mujeres de limpieza se las facilitará una bata y al personal administrativo una chaqueta cuya duración será también de un año.

Artículo 95. Liquidación mensual de salarios.—Teniendo en cuenta que, de acuerdo con cuanto se estipula en el presente Convenio Colectivo, el personal obrero percibirá las gratificaciones extraordinarias en la cuantía de un mes, al igual que el personal empleado, y con objeto de conseguir una uniformidad en el sistema de pago de salarios, se abonarán éstos el último día hábil de cada mes.

Para efectuar esta liquidación se procederá a cerrar la nómina correspondiente el día 20 de cada mes, computándose hasta esa fecha los incentivos y horas extraordinarias devengados desde el día 21 del mes inmediato anterior.

Los jornales correspondientes a la última decena del mes se abonarán en la referida liquidación siempre que el día 20 el trabajador se hallara en activo y pueda suponerse ha de continuar en dicha situación.

Disposición final

Artículo 96. Comisión de Vigilancia.—Para la recta cumplimentación e interpretación de cuanto queda convenido, se crea una Comisión de Vigilancia, integrada por cuatro representantes designados por la Dirección de la Compañía y cuatro trabajadores nombrados por el Jurado de Empresa,

bajo la presidencia del que lo ha sido de la Comisión deliberadora del presente Convenio.

Todos los vocales de esa Comisión serán necesariamente elegidos de entre las personas que hayan participado en las deliberaciones del Convenio.

Esta Comisión se limitará a la vigilancia, aplicación e interpretación y aclaración de los normas del Convenio en el ámbito interno de la empresa, sin que afecte en absoluto su actuación a la aplicación de los preceptos que sobre la jurisdicción competente se contienen en las normas reguladoras de los Convenios Colectivos.

Cláusula especial

Las partes que han deliberado y convenido estos acuerdos consideran que la aplicación del conjunto de las estipulaciones del Convenio, no determinará una elevación en los precios de los productos propios de la "Compañía Minera de Dícido, S. A."

Se consignan varias firmas ilegibles.

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 15.776 pesetas.

ANUNCIOS DE SUBASTA

EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE SANTANDER

Anuncio de subasta

Objeto y tipo.—Será objeto de subasta el saneamiento al pueblo de Bielba, del término municipal de Herrerías, por un precio tipo de trescientas sesenta y seis mil trescientas setenta y nueve pesetas con cuarenta y siete céntimos.

Duración.—Las obras serán terminadas en un plazo de doce meses.

Garantías.—La garantía provisional consistirá en el 2 por 100 del tipo y la definitiva el 4 por 100 de la cantidad adjudicada.

Modelo de proposición.—Las proposiciones, debidamente reintegradas, se ajustarán al siguiente modelo:

Don, mayor de edad, estado, de profesión, con domicilio en, enterado del anuncio publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia, de fecha, para la adjudicación en subasta de las obras de, así como de las condiciones que se contienen en los documentos del expediente, se compromete a ejecutar dichas obras en la cantidad de pesetas, (escribir en letra la cantidad).

Fecha y firma.

A la proposición se acompañará declaración jurada de capacidad y compatibilidad de acuerdo con los artículos 4.º y 5.º del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

Presentación de plicas.—Las plicas se presentarán en la Oficina de Contratación de la Diputación, dentro de los veinte días hábiles siguientes a la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia y hasta las doce horas del último. La presentación deberá hacerse en horas hábiles de oficina.

Apertura de plicas.—Tendrá lugar a las doce horas del día siguiente hábil a aquel en que terminó el plazo de presentación de plicas, en el Salón de Sesiones de la Diputación Provincial.

Crédito.—Existe crédito suficiente en el presupuesto.

Autorizaciones.—No se necesita autorización superior alguna para la presente subasta.

Santander, 6 de octubre de 1964.—El presidente, Pedro de Escalante y Huidobro.

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 377 pesetas.

EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE SANTANDER

Anuncio de subasta

Objeto y tipo.—Será objeto de subasta el abastecimiento de aguas al pueblo de Pesués, Ayuntamiento de Val de San Vicente, por un precio tipo de setecientos cincuenta y seis mil setecientos cuarenta pesetas con treinta y ocho céntimos.

Duración.—Las obras serán terminadas en un plazo de doce meses.

Garantías.—La garantía provisional consistirá en el 2 por 100 del tipo y la definitiva el 4 por 100 de la cantidad adjudicada.

Modelo de proposición.—Las proposiciones, debidamente reintegradas, se ajustarán al siguiente modelo:

Don, mayor de edad, estado, de profesión, con domicilio en, enterado del anuncio publicado en el "Boletín Oficial del Estado" de fecha, para la adjudicación en subasta de las obras de, así como de las condiciones que se contienen en los documentos del expediente, se compromete a ejecutar dichas obras en la cantidad de pesetas, (escribir en letra la cantidad).
Fecha y firma.

A la proposición se acompañará declaración jurada de capacidad y compatibilidad de acuerdo con los artículos 4.º y 5.º del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

Presentación de plicas.—Las plicas se presentarán en la Oficina de Contratación de la Diputación, dentro de los veinte días hábiles siguientes a la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" del Estado y hasta las doce horas del último. La presentación deberá hacerse en horas hábiles de oficina.

Apertura de plicas.—Tendrá lugar a las doce horas del día siguiente hábil a aquel en que terminó el plazo de presentación de plicas, en el Salón de Sesiones de la Diputación Provincial.

Crédito.—Existe crédito suficiente en el presupuesto.

Autorizaciones.—No se necesita autorización superior alguna para la presente subasta.

Santander, 6 de octubre de 1964.—El presidente, Pedro de Escalante y Huidobro.

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 377 pesetas.

EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE SANTANDER

Anuncio de subasta

Objeto y tipo.—Será objeto de subasta la construcción de una casa de médico con clínica elemental en Meruelo, por un precio tipo de quinientas cincuenta y siete mil ciento dos pesetas con noventa céntimos.

Duración.—Las obras serán terminadas en un plazo de ocho meses.

Garantías.—La garantía provisional consistirá en el 2 por 100 del tipo y la definitiva el 4 por 100 de la cantidad adjudicada.

Modelo de proposición.—Las proposiciones, debidamente reintegradas, se ajustarán al siguiente modelo:

Don, mayor de edad, estado, de profesión, con domicilio en, enterado del anuncio publicado en el "Boletín Oficial del Estado" de fecha, para la adjudicación en subasta de las obras de, así como de las condiciones que se contienen en los documentos del expediente, se compromete a ejecutar dichas obras en la cantidad de pesetas, (escribir en letra la cantidad).
Fecha y firma.

A la proposición se acompañará declaración jurada de capacidad y compatibilidad de acuerdo con los artículos 4.º y 5.º del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

Presentación de plicas.—Las plicas se presentarán en la Oficina de Contratación de la Diputación, dentro de los veinte días hábiles siguientes a la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" del Estado y hasta las doce horas del último. La presentación deberá hacerse en horas hábiles de oficina.

Apertura de plicas.—Tendrá lugar a las doce horas del día siguiente hábil a aquel en que terminó el plazo de presentación de plicas, en el Salón de Sesiones de la Diputación Provincial.

Crédito.—Existe crédito suficiente en el presupuesto.

Autorizaciones.—No se necesita autorización superior alguna para la presente subasta.

Santander, 6 de octubre de 1964.—El presidente, Pedro de Escalante y Huidobro.

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 371 pesetas.

EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE SANTANDER

Anuncio de subasta

Objeto y tipo.—Será objeto de subasta la ampliación del abastecimiento de aguas a Valdecilla y la nueva conducción a Sobremazas, por un precio tipo de un millón doscientas veintitrés mil doscientas cuarenta pesetas con cuarenta y dos céntimos.

Duración.—Las obras serán terminadas en un plazo de doce meses.

Garantías.—La garantía provisional consistirá en el 2 por 100 del tipo y la definitiva el 4 por 100 de la cantidad adjudicada.

Modelo de proposición.—Las proposiciones, debidamente reintegradas, se ajustarán al siguiente modelo:

Don, mayor de edad, estado, de profesión, con domicilio en, enterado del anuncio publicado en el "Boletín Oficial del Estado" de fecha, para la adjudicación en subasta de las obras de, así como de las condiciones que se contienen en los documentos del expediente, se compromete a ejecutar dichas obras en la cantidad de pesetas, (escribir en letra la cantidad).
Fecha y firma.

A la proposición se acompañará declaración jurada de capacidad y compatibilidad de acuerdo con los artículos 4.º y 5.º del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

Presentación de plicas.—Las plicas se presentarán en la Oficina de Contratación de la Diputación, dentro de los veinte días hábiles siguientes a la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" del Estado y hasta las doce horas del último. La presentación deberá hacerse en horas hábiles de oficina.

Apertura de plicas.—Tendrá lugar a las doce horas del día siguiente hábil a aquel en que terminó el plazo de presentación de plicas, en el Salón de Sesiones de la Diputación Provincial.

Crédito.—Existe crédito suficiente en el presupuesto.

Autorizaciones.—No se necesita autorización superior alguna para la presente subasta.

Santander, 6 de octubre de 1964.—El presidente, Pedro de Escalante y Huidobro.

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 377 pesetas.

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION NUMERO DOS DE SANTANDER

Don Jesús Porras de la Mata, magistrado, juez de instrucción del Juzgado número dos de la ciudad de Santander.

Por el presente hago saber: Que el día 17 del mes actual, a las doce horas, tendrá lugar en la sala audiencia de este Juzgado, tercera, pública y judicial subasta del vehículo que se dirá, embargado a José Luis Toricles Tresgallo, a las resultas del sumario que se le siguió en este Juzgado con el número 37-964.

Vehículo que se subasta

Una motocicleta marca "Guzzi", matrícula S-27.836, pintada de color rojo, usada, la cual ha sido tasada pericialmente en tres mil doscientas pesetas.

Advertencias

Que para tomar parte en la subasta deberán los licitadores consignar en este Juzgado el diez por ciento del valor de lo embargado.

Que por salir a tercera subasta lo es sin sujeción a tipo.

Dado en Santander a dos de octubre de mil novecientos sesenta y cuatro.—

El juez, Jesús Porras de la Mata.—El secretario (ilegible).

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 194 pesetas.

ADMON. DE JUSTICIA AUDIENCIA TERRITORIAL DE BURGOS

Sala de lo Contencioso-administrativo

Por el procurador doña María de la Concepción Alvarez Omaña, en nombre y con poder de don Mario Pérez Fernández, vecino de Santander, se ha interpuesto ante esta Sala recurso contencioso - administrativo contra los acuerdos adoptados por la Comisión Municipal Permanente del Excelentísimo Ayuntamiento de Santander, de fechas 24 de junio y 19 de agosto de 1964, desestimatorios de petición del recurrente de cese en la situación de *pendiente* voluntario y su reincorporación al servicio activo.

En cumplimiento de lo que dispone la vigente Ley de esta jurisdicción, se publica este anuncio para conocimiento de los que tuvieren interés directo en el asunto y quisieren coadyuvar en él a la Administración.

Burgos, 3 de octubre de 1964.—El secretario de Sala, J. Navarro

ADMON. MUNICIPAL AYUNTAMIENTO DE VILLAESCUSA

El apéndice al padrón de la riqueza rústica, con las variaciones ocurridas, para el año 1965, queda expuesto al público en la Secretaría del Ayuntamiento, durante el plazo de ocho días, pudiendo ser examinado durante dicho plazo por cuantos contribuyentes lo deseen y presentar las reclamaciones que consideren pertinentes.

Villaescusa, 23 de septiembre de 1964.—El alcalde (ilegible).

ANUNCIOS PARTICULARES COLEGIO OFICIAL DE SECRETARIOS, INTERVENTORES Y DEPOSITARIOS DE ADMINISTRACION LOCAL DE SANTANDER

Convocatoria a asamblea provincial

En cumplimiento de lo acordado por la Junta de Gobierno, y en virtud de lo

que dispone el párrafo primero del artículo 37 del Reglamento de estos Colegios, se convoca por la presente a todos los colegiados a asamblea general ordinaria, que se celebrará a las doce de la mañana en primera convocatoria y a las doce y media en segunda, del próximo día 30 de octubre, en el salón de actos de la Excelentísima Diputación Provincial, con arreglo al siguiente

Orden del día

- 1.º Lectura y aprobación, en su caso, del acta de la asamblea anterior.
- 2.º Memoria de Secretaría e Intervención.
- 3.º Propuestas de la Junta de Gobierno.
- 4.º Propuestas de señores colegiados.
- 5.º Ruegos y preguntas.

Las propuestas de los señores colegiados se admitirán en las oficinas del Colegio hasta el día anterior al de la celebración de la asamblea.

Santander, 9 de octubre de 1964.—El presidente, Luis de la Riva y del Hoyo.

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 225 pesetas.

La Caja de Ahorros de Santander anuncia el extravío de las libretas de ahorros números 59.759, 1.178 de Villacarriedo; 1.158 y 77.544 de Torrelavega, a efectos reglamentarios.

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 30,50 pesetas.

BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA T A R I F A

	Ptas.
Suscripciones de Ayuntamientos, año	200,00
Suscripciones de particulares y colectividades, año	225,00
Suscripciones de particulares y colectividades, semestre	165,00
Suscripciones de particulares y colectividades, trimestre	80,00
Número suelto, dentro del año...	2,25
Número suelto, de años anteriores	4,25
Anuncios e inserciones sujetos a pago, línea	6,00

Dep. legal. SA. 1. 1958.—Imp. Provincial.