



BOLETÍN OFICIAL

PROVINCIA DE SANTANDER

SE PUBLICA LOS LUNES, MIÉRCOLES Y VIERNES

Año XXXIV

Miércoles, 1 de abril de de 1970. — Número 39

Página 329

ANUNCIOS OFICIALES

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE SANTANDER

Convenios Colectivos Sindicales

Visto el expediente de revisión del Convenio Colectivo Sindical para la empresa Trefilería y derivados, Sociedad Anónima, acordado por las representaciones social y económica de la misma, y

Resultando que dicho Convenio fue remitido a esta Delegación por la Sindical con informe que, entre otros extremos, contenía el de que su implantación no implicaba aumento en los precios;

Resultando que la Dirección General de Previsión informa en el siguiente sentido: "Visto que sus cláusulas no contienen precepto alguno que contravenga las normas de aplicación de la Seguridad Social a los trabajadores comprendidos en el mismo, procede informar favorablemente dicho Convenio, en cuanto se refiere a la competencia de esta Dirección General, sin que quepa oponerle reparo alguno".

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado todas las formalidades legales y reglamentarias;

Considerando que la competencia de esta Delegación para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su aprobación o declaración de ineficacia, viene dada con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de aplicación de la misma;

Considerando que habiéndose cumplido en la tramitación y redacción del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento aludido, y siendo conforme con lo establecido en el Decreto-Ley 10/1968, de 16 de agosto, sobre evolución de salarios y otras rentas, procede su aprobación y subsiguiente publicación en el

SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES

Delegación Provincial de Trabajo 329

ANUNCIOS DE SUBASTAS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Castro Urdiales 335

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Providencias judiciales 336

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamientos de: Miengo, Laredo, San Vicente de la Barquera y Medio Cudeyo 336

ANUNCIOS PARTICULARES

Caja de Ahorros 336

"Boletín Oficial" de la provincia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 16 y 25, respectivamente, de la Ley y Reglamento vigentes;

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

Esta Delegación Provincial de Trabajo ha resuelto:

Primero. — Aprobar el Convenio Colectivo Sindical para la empresa Trefilería y Derivados, S. A.

Segundo.—Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Tercero.—Dar traslado de esta resolución al delegado provincial de Sindicatos para su notificación a las partes, con la advertencia de que contra la misma no cabe recurso alguno en la vía administrativa.

Santander, 5 de septiembre de 1969.
El delegado de trabajo (ilegible).

Convenio Colectivo de la Sociedad Anónima Trefilería y Derivados *Ambito*

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio se aplicará a la S. A. de Trefilería y Derivados, fábrica de Ramales.

Artículo 2.º *Ambito personal.*—El Convenio afectará a todo el personal de la empresa, excepto al que se halle comprendido en el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Artículo 3.º *Ambito temporal.*—La duración de este Convenio será de un año, a partir de 1 de enero de 1969, cualquiera que fuere la fecha de su aprobación y posterior publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia, prorrogable por un año si no se pidiese la revisión, bien por parte de la empresa o bien por parte de la representación de los trabajadores, con una antelación de tres meses a la fecha de su caducidad.

Organización del trabajo

Artículo 4.º La organización del trabajo es misión exclusiva de la Dirección o de las personas en que aquélla delegue:

- Jefe de fabricación.
- Jefe de control y calidad.
- Encargados.
- Jefes de equipo.

La responsabilidad de los mandos superiores por los actos de sus subordinados es absoluta, no cesando en ningún momento, ni en caso de delegación.

Artículo 5.º Cada mando tendrá la autoridad y responsabilidad precisa para lograr una producción que cumpla con las exigencias marcadas en orden a los costos, y especialmente a la calidad.

Artículo 6.º Todo productor, a requerimiento de sus superiores, vendrá obligado a prestar sus servicios en las condiciones en que le sean requeridos, siempre de acuerdo con el Reglamento vigente.

Movimiento de personal

Artículo 7.º Condiciones de ingreso.—En general, los ingresos del personal obrero se efectuará por la categoría de pinches y aprendices, a partir de los catorce años de edad, tal como está legislado en el Reglamento Nacional de Trabajo.

No obstante lo anterior, y en casos determinados, y tanto para el personal masculino como para el femenino, podrán ingresar en la categoría de especialistas o profesionales o administrativos los que la Dirección juzgue conveniente.

Todo aspirante a ingreso en la S. A. Trefilería y Derivados deberá sufrir el correspondiente examen de aptitud, siendo requisito indispensable el aprobar el mismo para ocupar un puesto en la Sociedad.

Artículo 8.º Período de prueba.—Toda persona que ingrese en la empresa será a título de prueba, cuya duración será la marcada en la Reglamentación Nacional de Trabajo.

Artículo 9.º Despido voluntario del productor.—El productor podrá despedirse libremente de la empresa solicitando su baja en la Dirección con ocho días de anticipación, naturales, si se trata de personal obrero y treinta si se trata de técnicos, no teniendo derecho a la parte que le corresponda por vacaciones el operario que no reúna las condiciones que se nombran en este artículo.

Y sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran exigirsele, se considerará despedida por voluntad propia a toda persona que abandone su puesto de trabajo en la empresa y no se reincorpore al mismo en el plazo de las cuarenta y ocho horas siguientes a la recepción de la notificación en que se le requiera para que se presente a su puesto de trabajo.

Artículo 10. Crisis.—También cabe la facultad de proceder a la resolución o suspensión del contrato de trabajo, cuando por causas debidamente justificadas y ajenas a la empresa, la Delegación de Trabajo autorice, previo el correspondiente expediente de crisis, la resolución de los contratos de los productores o de alguno de ellos, previa indemnización oportunamente establecida en las disposiciones legales aplicables al efecto.

Calificación de puestos de trabajo

Artículo 11. Valoración de tareas.—La valoración de tareas se efectuará por el sistema que viene desarrollando en la empresa la Sociedad Española de Investigación Aplicada

(SEINA), y quedarán afectados por la misma cuantos queden incluidos dentro del ámbito del Convenio.

Artículo 12. Como anexo del presente Convenio se incorpora al mismo un manual de valoración, con arreglo al cual se practicarán las valoraciones en lo sucesivo.

Artículo 13. Establecidas ya las valoraciones de puestos de trabajo, en principio, para las que en lo sucesivo se establezcan se crea una Comisión formada por un miembro designado por la empresa y cuatro productores elegidos por el Jurado de Empresa que representan los sectores administrativos, personal de oficio, especialistas y subalternos.

Artículo 14. Esta Comisión entenderá de las reclamaciones que con motivo de la valoración de puestos de trabajo puedan formularse. La Comisión estará presidida por un representante de la Sociedad Española de Investigación Aplicada (SEINA), y en cuanto esta Organización termine de desarrollar su tarea en la empresa, la Comisión será presidida por un miembro elegido entre ellos, cuyas facultades serán las de convocar y presidir las reuniones, sin que su condición le proporcione voto de calidad. Asimismo, la Comisión designará dentro de sus miembros un secretario para levantar acta de las reuniones y ejecutar los acuerdos del Organismo.

Las decisiones de la Comisión no tienen carácter ejecutivo mientras no sean aprobadas por la Dirección de la empresa.

En caso de que las decisiones que libremente adopte el director de la empresa discrepen de un acuerdo adoptado por la mayoría, al menos, de cuatro miembros de la Comisión de Valoración, la diferencia, caso que lo solicite la mencionada Comisión, será resuelta por un representante de la Sociedad Española de Investigación Aplicada (SEINA), o, en su caso, de otra Organización similar que, de común acuerdo, designen las partes en discrepancia, o, en su defecto, un representante de la Comisión Nacional de Productividad.

En los demás casos la decisión de la empresa prevalecerá sobre los acuerdos informativos de la Comisión.

Artículo 15. Las valoraciones de puestos serán comunicadas individualmente por escrito y con el detalle de las puntuaciones respectivas por cada factor. Se advierte que en las observaciones que haya de hacer el operario a la Comisión, deberá concretar el punto o puntos en que se considere

indebidamente valorado, exponiendo los fundamentos de la reclamación. El plazo para formular la reclamación será de quince días hábiles, a contar desde la fecha de la recepción por el operario del escrito de la Comisión.

Queda facultada la Comisión para rechazar de modo directo aquellas observaciones o reclamaciones que desde un principio considere infundadas.

En caso contrario, la Comisión informará en el plazo de quince días a la Dirección y ésta fallará siguiendo el manual de valoración, ateniéndose, en cuanto al procedimiento, a lo indicado anteriormente.

Artículo 16. Revisión de calificaciones.—Una vez que las calificaciones de los puestos sean definitivas, las mismas solamente podrán ser revisadas cuando concurren en ellas alguna de las circunstancias siguientes:

a) Al variar las funciones asignadas y tan sólo por la influencia que el cambio efectuado pueda tener en alguno de los factores de calificaciones.

b) Al cambiar las condiciones en que se realice el trabajo, bien por mecanización, cambio de métodos operarios, modificación de condiciones ambientales u otras causas que influyan en su desarrollo.

Jornada de trabajo, recuperaciones, descansos

Artículo 17. Jornada de trabajo.—Será la legal.

Artículo 18. Fiestas recuperables.—Como consecuencia de la existencia de fiestas recuperables y con objeto de facilitar su recuperación a los productores durante todo el año de una manera regular, se establece un sistema que consiste en recuperar a razón de diez minutos diarios, llevándose en la sección correspondiente una cuenta especial de recuperación a cada productor en la que figure cada día de trabajo.

Artículo 19. Navidades.—En las fiestas de 24 y 31 de diciembre de cada año terminará la jornada de trabajo en la fábrica a las seis de la tarde en todas las secciones, siempre que los citados días sean laborables.

Artículo 20. Entrada y salida.—La entrada de los productores en esta fábrica se regulará de la forma siguiente:

Diez minutos antes, en el relevo de la mañana y cinco minutos en la de la tarde, antes de la hora fijada para dar comienzo el trabajo, se dará la primera señal, con dos toques de sirena, e inmediatamente se abrirán las puertas; a la hora fijada se dará la segun-

da señal, con un toque de sirena, y los obreros deberán ocupar su puesto de trabajo.

A la hora señalada deberá quedar cerrada la puerta y todo el obrero deberá empezar su labor.

Cinco minutos después de haber comenzado el trabajo se abrirán nuevamente las puertas de la fábrica, por un período de quince minutos, para la admisión de los retrasados. A estos efectos se les amonestará de palabra privadamente o por escrito para los efectos de sanciones en que pudieran incurrir.

En cuanto a las faltas de puntualidad que puedan acaecer en el turno o primer relevo de las 5,50 horas, sin perjuicio de lo que establece la Reglamentación para estos casos, se acuerda el que, en vez de reglesar a su domicilio el que la cometiera superior a veinte minutos, establecer la siguiente sanción:

De 20 a 35 minutos, una hora de multa.

De 35 a 59 minutos, dos horas de multa.

Superior, pérdida de un día de empleo y sueldo y consideración de falta no justificada.

Artículo 21. Trabajo a turno.—En ocasiones es preciso establecer, previa autorización de la Delegación de Trabajo, trabajos nocturnos para salvar períodos de estiaje o cuando las necesidades de producción lo demanden, un tercer turno de trabajo nocturno en alguna o algunas secciones de la empresa.

Artículo 22. Turnos.—En casos de trabajos a turno, el obrero de turno saliente está obligado a dejar en perfectas condiciones las máquinas, herramientas, etc., de modo que el obrero entrante siga trabajando sin producir chatarra o artículos de mala calidad; si la avería ocurre poco antes de la salida se advertirá al jefe de sección, considerándose el no hecerlo como falta grave.

Salvo autorización especial, no será permitido al personal de la empresa la entrada ni la permanencia en los talleres, secciones u oficinas fuera de las horas de su turno de trabajo.

Artículo 23. Enfermedades inferiores a cinco días.—Se modifica este artículo en el sentido de que la empresa abonará a los productores la indemnización correspondiente a la primera enfermedad anual en la forma que establece el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo y demás disposiciones generales que la complementen.

Los trabajadores habrán de cumplir los siguientes requisitos:

1.º Mandar aviso por el procedimiento que le sea más cómodo, antes de las doce horas, a la oficina administrativa.

2.º Justificación con el parte médico al día siguiente.

3.º Permanencia en el domicilio, del que no deberá ausentarse sin justificación, por si la empresa considera conveniente la comprobación.

4.º Suministro de la información requerida al visitador.

5.º Presentación de justificantes médicos al reincorporarse.

El incumplimiento de los puntos tercero y cuarto causarán no sólo la pérdida de la retribución, sino la calificación de la falta muy grave.

Disciplina en el trabajo

Artículo 24. Serán consideradas como faltas leves, además de las especificadas concretamente en el vigente Reglamento Nacional para el Trabajo en la Industria Siderometalúrgica:

1. Operario en general:

a) Perder el tiempo, bien recibiendo visitas o bien comiendo, cantando, lavándose o cambiándose de ropa, ayudando en otros trabajos distintos de los de uno sin orden del superior, leyendo, retrasándose en el cumplimiento de las órdenes.

b) Faltar a las normas elementales de la limpieza y educación.

c) Dejar de avisar a su jefe inmediato de los defectos del material y de la necesidad de los elementos para continuar el trabajo.

d) Trabajar sin ponerse gafas, carretas, etc. La reincidencia será considerada como falta grave.

e) El desorden de todo tipo, tanto personal como instrumentos de trabajo.

f) Agarrar correas en marcha.

g) Poner en marcha motores o máquinas sin cuidar de que tal acción no pueda producir accidentes a terceros.

h) Estar en la fábrica sin la chapa de identificación.

i) Repasar o cambiar piezas de las máquinas, salvo cuando los motores, transmisiones o máquinas afectadas por la reparación se encuentren en reposo y garantizadas contra arranques accidentales por tener echados los dispositivos de seguridad.

j) Cualquier otra infracción que pueda apreciarse como de categoría similar.

Artículo 25. Serán consideradas como faltas graves, además de las especificadas concretamente en el vi-

gente Reglamento Nacional para el Trabajo en la Industria Siderometalúrgica:

1. Operarios en general:

a) Utilizar máquinas o herramientas que no se hallen en perfecto estado de funcionamiento.

b) Encubrir al autor o autores de una falta grave.

c) Abandonar el trabajo o ausentarse de la fábrica sin permiso.

d) Introducir en el recinto de la fábrica bebidas alcohólicas.

e) Producir actos dentro de la fábrica que atenten contra la moral y buenas costumbres.

f) Realizar todo tipo de colectas para ayudar a un compañero que haya sido sancionado.

g) Realizar propagandas político sociales dentro de la fábrica o aconsejar a los obreros el incumplimiento de sus deberes.

h) Trabajar en máquinas o lugares próximos a transmisiones con ropa no sujeta, abrochada o ceñida convenientemente.

i) Incumplir conscientemente las prevenciones dictadas para evitar accidentes, y, en general, cuanto se refiera a seguridad e higiene en el trabajo.

j) Limpiar y engrasar motores, transmisiones y máquinas, salvo cuando estén paradas o en marcha muy lenta. Si estas labores fueran realizadas por personal no experimentado, por su propia iniciativa, serán consideradas como muy graves.

k) Efectuar trabajos en las líneas de alta tensión sin asegurarse antes de que hayan sido convenientemente desconectadas y aisladas las secciones en que se vaya a trabajar.

l) No dejar la máquina en perfectas condiciones al acabar la jornada o cuando el trabajador sea a turno no avisar al encargado de sección en el caso de que la avería se haya producido poco antes de la salida.

m) Trabajar tres días seguidos o alternos durante un mes con un rendimiento inferior al 90 por 100 de lo que es habitual en el operario.

n) Colaborar directa o indirectamente en la ejecución de cualquier delito definido en el Código Penal o en las faltas calificadas como muy graves.

o) Abandonar su sección o pasar a otra durante las horas de trabajo sin estar previa y debidamente autorizado por el jefe de fabricación o de control.

Podrán dejar su sección los que, mediante vale, debidamente firmado por su superior inmediato, tengan que retirar algún artículo del almacén de efectos.

2. Jefes de equipo:

a) Tener las máquinas en malas condiciones.

b) No dar parte al jefe de fabricación del paro de una máquina que tenga avería o defecto grave.

c) No dar cuenta del operario que trabaja en malas condiciones al jefe de fabricación.

3. Encargados:

a) No comunicar a la Dirección, al jefe de fabricación, de las faltas de disciplina de los operarios.

b) No dar parte al jefe de fabricación de los defectos observados en las máquinas.

c) No mandar parar las máquinas en cuanto se note alguna anomalía.

Artículo 26. Serán consideradas como faltas muy graves, además de las especificadas concretamente en el vigente Reglamento Nacional para la Industria Siderometalúrgica:

I. Operarios en general:

a) Modificar o cambiar el obrero, por su propia cuenta, los aparatos o dispositivos de protección sin la autorización oportuna de la empresa o sus representantes.

b) Retirar sin autorización los mecanismos preventivos adaptados a las máquinas.

c) Hacer tachaduras en el chapero o elemento de control de trabajo o retirar chapas pertenecientes a otros obreros.

d) Maltratar las máquinas, herramientas o materiales de trabajo o causar averías voluntariamente en los elementos mecánicos o manuales.

e) Pretender hacer pasar por accidente las lesiones ocurridas fuera del recinto de la fábrica y sin hallarse en acto de servicio.

f) Realizar trabajos particulares, así como usar materiales sustraídos a la empresa.

g) Negarse a facilitar con diligencia y exactitud cuantos datos informativos le sean pedidos por la Dirección o sus representantes para la formación de estadísticas en cumplimiento de las disposiciones legales.

h) Negarse a comparecer ante el instructor de cualquier expediente promovido para apreciar y sancionar, en su caso, una falta denunciada contra el mismo interesado u otra persona de la empresa.

i) Deteriorar los avisos puestos en los tableros de anuncios.

j) Faltar de palabra a un superior.

k) Trabajar a una actividad inferior a 60 puntos Bedaux, siempre que sean imputables al operario, o producir artículos imputados que sean ma-

los, de acuerdo con el método SEINA, incorporado a este Convenio, durante dos jornadas en un mes.

Artículo 27. El apartado a) del artículo 25 quedará en suspenso únicamente en caso de que medie orden escrita del jefe de fabricación, que en tal caso se responsabiliza ante la Dirección de su incumplimiento.

Aprendices

Artículo 28. Ingreso.—Los aprendices que intenten formar parte de la plantilla de la S. A. Trefilería y Derivados deberán sufrir un examen sicotécnico y de capacidad, siendo requisito indispensable el aprobar el citado examen para entrar en la fábrica. A igualdad de resultados serán preferidos los hijos de los productores actuales, jubilados o fallecidos.

Artículo 29. Duración del aprendizaje.—Si se poseyese título o diploma expedido por Escuela profesional, la duración del aprendizaje será de dos años; en tal caso, el aprendiz ingresará en la fábrica con el salario correspondiente al tercer año. Si no se poseyera título o diploma de los antes citados, la duración del aprendizaje será de cuatro años aprobados. Estos períodos o plazos de aprendizaje son necesarios e indispensables para poder alcanzar la categoría de obrero calificado.

Si en el cuarto año no resultara aprobado, podrá continuar examinándose hasta el sexto año, por períodos anuales, y si a la terminación de este período no resultase aprobado, pasará a ser considerado como especialista.

Artículo 30. Formación de aprendices.—Se considerará obligatoria para los aprendices la asistencia a las clases teóricas de la Fundación Orense, que se darán dentro de las horas de trabajo, considerándose la ausencia a aquéllas como falta de asistencia al trabajo.

Dentro de la fábrica los aprendices estarán adscritos al taller de reparaciones, completándose su formación con prácticas de uno o dos meses al año en las máquinas de las diferentes secciones.

Todos los cursos serán examinados los aprendices por el tribunal que formen los profesores de la Fundación Orense, y si el resultado no es favorable, tendrán que repetir, quedando con el salario correspondiente al curso no aprobado.

Ascensos

Artículo 31. Los ascensos, tanto del personal administrativo como del personal obrero, tendrán lugar:

1.º Por suficiencia probada mediante examen entre los trabajadores de la categoría inmediatamente inferior.

2.º Por libre designación de la empresa entre la totalidad de su personal, cualquiera que sea el grupo a que pertenezca.

Serán siempre elegidos por la empresa:

Jefes administrativos de primera.

Jefes de contabilidad.

Técnicos no titulados con mando sobre el personal.

Técnicos titulados.

PRODUCTIVIDAD

Cantidad y calidad en el trabajo

Artículo 32. Cantidad de trabajo.—La cantidad de trabajo en la empresa se medirá por el método Bedaux.

Medida de trabajo.—Tres elementos:

1.º Medida del tiempo.

2.º Velocidad de ejecución.

3.º Reposo que compense el esfuerzo realizado.

Medida del tiempo.—Se realiza por cronometrajes.

Velocidad de ejecución.—El o corresponde al reposo absoluto. El 80 corresponde a la actividad de un individuo normal que ejecuta su trabajo sin pérdida de tiempo, con el mínimo de movimientos y gastos y el máximo de seguridad. Es la máxima permitida.

El 60 es el ritmo normal que corresponde a la velocidad de un hombre sobre suelo liso, sin carga, a la velocidad de 1,25 m. por segundo. Es la actividad exigible, por debajo de la cual es sancionable, como se dice en el artículo correspondiente a disciplina.

Coefficiente de fatiga.—Está destinada a conceder al obrero el reposo necesario que le compense del esfuerzo realizado en la ejecución de la operación.

Este coeficiente de fatiga está fijado en las tablas de coeficientes de fatiga Bedaux y su variación depende de las condiciones y clases de trabajos que se realicen. El coeficiente mínimo de descanso que se aplica es el 8 por 100.

Unidad de trabajo.—Es el punto definido como la cantidad de trabajo útil desarrollado efectivamente en un minuto, teniendo en cuenta el reposo compensador de su esfuerzo por obrero capacitado y adaptado al puesto, trabajando a un mínimo ritmo normal.

Cantidad de trabajo.—Es la suma de los puntos correspondientes al trabajo ejecutado.

Artículo 33. Calidad de trabajo.—

Se mide a base de muestreos estadísticos que se realizan diariamente, según el método empleado por la Sociedad Española de Investigación Aplicada.

Se divide la calidad en cuatro categorías:

- Muy buena.
- Buena.
- Regular.
- Rechazable.

Los resultados obtenidos por la Sociedad Española de Investigación Aplicada se incorporan al Convenio.

Artículo 34. Oficina de control.—Es la encargada de medir la productividad de la empresa, tanto en cantidad como en calidad, bajo las órdenes directas del jefe de control y calidad.

Clasificación del personal

Artículo 35. Los productores estarán clasificados en zonas, de acuerdo con los resultados obtenidos del estudio sobre calificación de puestos realizados por la Sociedad Española de Investigación Aplicada.

Artículo 36. Los resultados obtenidos y el manual de calificación se incorporan al Convenio como anexos.

Artículo 37. Ningún productor podrá reclamar clasificación más favorable cuando el puesto que desempeñe y retribución que por el mismo perciba estén adecuados a su trabajo y a su puesto valorado.

Cuando un productor realice durante cuatro meses consecutivos un trabajo de categoría o zona superior, se respetará su salario en esta categoría al reintegrarse a su primitivo puesto.

Si por necesidad de la empresa se destina a un productor a trabajos de categoría calificada como inferior a aquella a la que está adscrito, sin que se perjudique su formación profesional, el productor conservará el jornal correspondiente a su zona o categoría.

Si el cambio de categoría aludido por el párrafo anterior tiene su origen a petición del productor, se le asignará a éste el jornal que corresponde al trabajo efectivamente prestado.

Retribuciones

Artículo 38. Remuneraciones.—La remuneración total del trabajador que se pacta en el presente Convenio estará formada por los siguientes elementos:

- Salario.
- Quinquenios.
- Pagas extras.
- Primas a la actividad y calidad.
- Primas de asistencia.
- Plus familiar.

Artículo 39. Salario.—El salario estará determinado en el anexo número 1.

Artículo 40. Ha quedado anulado.

Artículo 41. Quinquenios.—Se suprime el límite de los cuatro quinquenios que establece la Reglamentación para la Industria Siderúrgica. Los quinquenios se pagarán sobre el salario.

Artículo 42. Pagas extraordinarias.—Serán, a partir de la fecha de aplicación del presente Convenio, aumentadas a quince días en cada una de las festividades de 18 de julio y Navidad sobre salario Convenio más plus de antigüedad.

Artículo 43. Salario o sueldo profesional. Definición.—Para lo sucesivo se establece el jornal hora profesional, que se devengará por horas trabajadas y en el que van incluidos ya los devengos correspondientes a domingos, fiestas recuperables, fiestas abonables y gratificaciones o pagas legales.

Se calcularán para cada categoría o zona profesional con la siguiente fórmula:

$$\text{Personal obrero: } 365 \times \text{salario más A}$$

$$292 \times 8$$

Para los empleados y subalternos que acostumbran a cobrar hasta ahora por mensualidades, se establece el sueldo profesional en función de las horas trabajadas y se considera que todos los sueldos corresponden a jornadas de ocho horas.

El sueldo hora profesional para cada categoría se calculará con arreglo a la siguiente fórmula:

$$13,333 \times \text{sueldo más A}$$

$$292 \times 8$$

El sueldo mensual profesional de ambas categorías, empleados y subalternos se obtendrá multiplicando el cociente anterior por 194,66.

Artículo 44. Primas de actividad y calidad.—Se aplicará en la S. A. Trefilería y Derivados el sistema de remuneración con incentivo Bedaux, establecido en la empresa.

La prima será como sigue:

A 48 puntos hora	0 %
A 60 " "	25 %
A 70 " "	45 %
A 80 " "	66,8 %

Las bases para obtener la prima de cada operario se han fijado de la siguiente forma:

Jefe de equipo	116 pesetas
Oficial de primera...	116 "
Oficial de segunda...	111 "

Oficial de tercera ...	105 pesetas
Especialistas	98 "
Mozo Esp. almacén..	98 "
Pinche de 17 años ...	67 "
Pinche de 16 años ...	58 "
Pinche de 15 años ...	50 "
Pinche de 14 años ...	39 "

Se tendrá siempre en cuenta que el número de puntos hora se medirá no sólo por la cantidad trabajada, sino por la calidad de trabajo, de acuerdo con el anexo 3.º

Artículo 45. Si por necesidades de organización general de la empresa se ve obligada a encomendar a ciertos trabajadores trabajos enclavados en zona inferior a los correspondientes a su categoría profesional, no que sean inferiores a su rendimiento, y el trabajador demuestra en su nuevo puesto un comportamiento y rendimiento bueno, la empresa le concederá, a título personal y mientras duren esas circunstancias, el porcentaje equivalente a su salario profesional.

Artículo 46. Los dos artículos anteriores son sólo aplicables a los operarios que se encuentren a control en el momento de la puesta en práctica de este Convenio.

Artículo 47. Cuando se proceda a un cambio de puesto al que el operario no está habituado se le concederán, durante quince días, unos puntos concedidos tales que pueda lograr una prima igual a la que obtuvo el último mes en el puesto anterior.

Artículo 48. Prima de asistencia y puntualidad.—Se dará un premio de asistencia y puntualidad consistente en el cinco por ciento de salario Convenio, que se pagará mensualmente.

Este premio sufrirá los siguientes descuentos:

- 1.º Cualquier número de faltas no justificadas, 100 por 100.
- 2.º Faltas justificadas:

1 falta	25 %
2 "	50 %
3 "	75 %
4 "	100 %
- 3.º Faltas de puntualidad:

1 falta	10 %
2 "	30 %
3 "	100 %

Las reducciones de la prima de asistencia son complementarias a las sanciones previstas en la Reglamentación Nacional para la Industria Siderometalúrgica en los casos de faltas no justificadas y de puntualidad.

Quedan excluidas las ausencias previstas en la Ley de Contrato de Trabajo y Reglamentación Siderometalúrgica y Decreto de Garantías de Cargos Electivos Sindicales.

Este premio se pagará durante el mes siguiente a haberse producido.

Artículo 49. Horas extras.—Las horas extraordinarias se pagarán con el recargo que señalan las disposiciones vigentes sobre salario profesional.

Disposiciones varias

Artículo 50. Seguros Sociales y Mutualidad.—Las mejoras introducidas en el Convenio no afectan en absoluto a la cotización por Seguros Sociales y Mutualidad, que continuará rigiéndose por las disposiciones vigentes.

Artículo 51. Plus familiar.—Se pagará con arreglo a las disposiciones vigentes.

Artículo 52. Figura anulado.

Artículo 53. Absorción de mejoras.—Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio absorberán los incrementos de carácter legal de cualquier índole que se establezcan en el futuro. Asimismo, quedan absorbidas por las condiciones mínimas económicas de este Convenio todas las mejoras de cualquier género establecidas o que voluntariamente hubiera concedido la empresa por Reglamento de Régimen Interior o contrato individual de trabajo.

Artículo 54. Nómina.—La nómina será mensual, con adelantos del 75 por 100 del salario los días 15 de cada mes, liquidándose completa a fin del mismo.

Artículo 55. Con objeto de informar a las autoridades laborales com-

petentes sobre el espíritu que rige los principios del Convenio y asesorar a los trabajadores, se crea una Comisión de interpretación del Convenio, compuesta por el director de la empresa, como representante de la misma; y un vocal social representante de cada una de las categorías laborales y elegido por votación en el seno del Jurado de Empresa.

Expresamente se manifiesta que las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio no incidirán en aumento alguno de precios de la mercancía que se fabrica.

En prueba de conformidad de lo anteriormente pactado, firmamos y rubricamos, como vocales de la Comisión Deliberante de este Convenio.— (Varias firmas).

TABLA DE RETRIBUCIONES

Anexo número 1

Categoría	Salario	Base prima	Prima a 70 P. B.	Base prima asistencia	Suma
<i>Personal obrero</i>					
Pinche de 14 años	38,45	39,00	17,55	1,90	57,90
Pinche de 15 años	50,15	50,00	22,50	2,50	75,15
Pinche de 16 años	58,60	58,00	26,10	2,95	87,65
Pinche de 17 años	67,10	67,00	30,15	3,35	100,60
Especialista	97,55	98,00	44,10	4,90	146,55
Mozo Espec. Almacén	97,55	98,00	44,10	4,90	146,55
Aprendiz de primer año	38,45	—	—	1,90	40,35
Aprendiz de segundo año	51,40	—	—	2,60	54,00
Aprendiz de tercer año	60,15	—	—	3,00	63,15
Aprendiz de cuarto año	69,15	—	—	3,45	72,60
<i>Personal de oficina</i>					
Jefe de equipo	133,00	116,00	52,20	6,65	191,85
Oficial de primera	111,00	116,00	52,20	5,55	168,75
Oficial de segunda	105,15	111,00	49,45	5,25	159,85
Oficial de tercera	99,15	105,00	47,25	4,95	151,35
<i>Subalternos</i>					
Listero	3.289,00	—	—	164,00	3.453,00
Almacenero	3.191,00	—	—	160,00	3.351,00
Chofer	3.650,00	—	—	182,00	3.832,00
Pesador	2.961,00	—	—	148,00	3.109,00
Guarda jurado	2.859,00	—	—	143,00	3.002,00
Portero	2.767,00	—	—	138,00	2.905,00
<i>Personal administrativo</i>					
Jefe de primera	6.989,00	—	—	—	6.989,00
Jefe de segunda	6.011,00	—	—	—	6.011,00
Oficial de primera	4.861,00	—	—	—	4.861,00
Oficial de segunda	4.156,00	—	—	—	4.156,00
Auxiliar	3.215,00	—	—	—	3.215,00
Aspirante de 14 años	1.080,00	—	—	—	1.080,00
Aspirante de 15 años	1.080,00	—	—	—	1.080,00
Aspirante de 16 años	1.862,00	—	—	—	1.862,00
Aspirante de 17 años	2.306,00	—	—	—	2.306,00

S U E L D O S

Categoría	Salario	Base prima	Prima a 70 P. B.	Base prima asistencia	Suma
<i>Técnicos de taller</i>					
Jefe de taller	6.989,00	—	—	—	6.989,00
Encargados	4.460,00	—	—	—	4.460,00
<i>Personal oficina técnica y organización</i>					
Jefe de control y calidad	6.011,00	—	—	—	6.011,00
Oficial primero organización ...	4.848,00	—	—	—	4.848,00
Oficial segundo organización* ...	4.155,00	—	—	—	4.155,00
Auxiliar de organización	3.539,00	—	—	—	3.539,00
Aspirante de organización	2.306,00	—	—	—	2.306,00

PRIMAS

Anexo número 3

Se dará una prima conjunta a la cantidad y calidad.

Se distinguirán 5 grados de calidad, que quedarán convertidos en puntos Bedaux:

Grados	Calidad	Actividad Bedaux
1	Muy buena... (1 a 3 %)	30
2	Buena (3 a 7 %)	70
3	Normal (7 a 13 %)	60
4	Regular (13 a 18 %)	50
5	Mala (40

Es decir, el operario obtendrá en su trabajo dos actividades: Una, representativa de la producción o rendimiento; otra, representativa a la calidad, incluida cahatarra.

El peso que tendrán los dos sectores que intervienen en la prima serán los siguientes:

Producción	70 %
Calidad	30 %
	100 %

Las actividades de producción y calidad se convertirán en las cifras siguientes:

Escala Bedaux actividades	Actividades de producción	Actividades de calidad
40	28	12
50	35	15
60	42	18
70	49	21
80	56	25,5

Ejemplo: Supongamos un operario que ha obtenido una producción de 60 y una calidad buena, es decir, una actividad de 70. Aplicando los pesos correspondientes a producción y calidad, su actividad total será:

$$60 \text{ puntos} \times 70 \% \text{ de peso} + 70 \text{ puntos} \times 30 \% \text{ de peso} = 42 + 21 = 63.$$

Derechos de inserción e impuestos: 8.134 pesetas.

ANUNCIOS DE SUBASTA

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION DE CASTRO URDIALES

F.dicto

Don José Ramón Alonso Mateos, juez de primera instancia de la ciudad de Castro Urdiales y su partido,

Hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo y secretaría del que refrenda se tramita ejecución de sentencia, dictada en juicio ejecutivo promovido por don Jaime Rodríguez Gayoso, representado por el procurador don Luis J. Merino Rubio, contra don José Romaneli San Ginés, habiéndose acordado la venta en pública y primera subasta, por término de veinte días, de la siguiente finca:

Casa y terreno, sito en el pueblo de Santullán, que mide 88 metros cuadrados, y linda: por el Norte, carretera de Lusa a Santullán; Sur, con terreno comunal; Este, con Francisco Pérez Castañondo, y Oeste terreno comunal. Inscrita al folio 169, libro 119, tomo 181, finca 11.657. Se halla valorada la finca en 145.000 pesetas.

La subasta tendrá lugar en la sala

de audiencia de este Juzgado de Primera Instancia el día 30 de abril próximo, a las once de la mañana, bajo las siguientes condiciones:

1.^a La titulación de la finca estará de manifiesto en Secretaría para que pueda ser examinada; previniendo a los licitadores que deberán conformarse con ella, sin que puedan exigir ninguna otra.

2.^a El tipo de licitación será la valoración indicada anteriormente, no admitiéndose posturas que no cubran las dos terceras partes de dicha cantidad, pudiendo hacerse el remate a calidad de ceder a un tercero.

3.^a Para tomar parte en la subasta habrá de consignarse previamente en la mesa del Juzgado o establecimiento destinado al efecto el 10 por 100 del tipo de licitación señalado.

Dado en Castro Urdiales a 21 de marzo de 1970.—El juez, José Ramón Alonso Mateos.—El secretario (ilegible).

Derechos de inserción e impuestos: 339 pesetas.

ADMON. DE JUSTICIA

A medio de la presente, y en virtud de lo acordado por el señor juez municipal número uno de esta capital, en autos de juicio verbal de faltas número 36 de 1970, sobre estafa, cito en forma legal al denunciado Constantino Ruiz Rodríguez para que el día 30 de abril, y hora de las diez y diez minutos, comparezca en la sala de audiencia de este Juzgado Municipal, sito en el Palacio de Justicia, calle Alta, al objeto de asistir, con las pruebas que tenga, a la celebración del correspondiente juicio, y, a la vez que le entero de lo preceptuado por el artículo 8.º del Decreto de 21 de noviembre de 1952, se le apercibe que, de no comparecer, le pararán los perjuicios a que haya lugar en derecho.

Santander, 3 de marzo de 1970.—El secretario, Marcelino Souto Naveira. 746

En el juicio verbal de faltas número 343 del año 1969, seguido ante este Juzgado Municipal, se ha dictado sentencia con fecha 1 de septiembre de 1969 condenando a Dionisio Pulgar Picón, como autor de una falta de lesiones leves a Piedad Gómez Julián el día 25 de abril de 1969, a la pena de un día de arresto menor y costas.

Y para que conste y ser remitido al "Boletín Oficial" de la provincia, expido el presente en Santander a 1 de marzo de 1970. — El secretario, Marcelino Souto Naveira. 747

ADMON. MUNICIPAL AYUNTAMIENTO DE MIENGO

Confeccionada la matrícula de licencia fiscal del impuesto industrial de este término municipal para el presente ejercicio de 1970, queda expuesta al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, durante el plazo de diez días, a fin de que los contribuyentes puedan examinarla y formular las alegaciones que estimen convenientes a su derecho.

Miengo, 21 de marzo de 1970.—El alcalde (ilegible). 759

Confeccionada la rectificación del padrón de habitantes de este término municipal, con referencia al 31 de diciembre de 1969, queda expuesta al público en la Secretaría municipal, por el plazo de quince días hábiles, a efectos de examen y reclamaciones.

Miengo, 20 de marzo de 1970.—El alcalde (ilegible). 760

AYUNTAMIENTO DE LAREDO

Don Antonio Fernández Enríquez, alcalde-presidente del Excelentísimo Ayuntamiento de la villa de Laredo,

Hace saber: Confeccionada la matrícula de licencia fiscal del impuesto industrial correspondiente al actual ejercicio de 1970, la misma queda expuesta al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, por el plazo de diez días, para que pueda ser examinada por quienes tengan interés y formular, dentro de dicho plazo, las reclamaciones que consideren oportunas.

Laredo, 21 de marzo de 1970.—El alcalde, Antonio Fernández Enríquez. 730

AYUNTAMIENTO DE SAN VICENTE DE LA BARQUERA

Por don Jesús Luguera Somovilla se ha solicitado licencia municipal para la instalación de un asador de sardinas en la Avenida del Generalísimo Franco, de esta villa, y en lugar contiguo al establecimiento que dicho señor tiene en dicho sitio.

Lo que se hace público a fin de que en el plazo de diez días puedan formularse reclamaciones, por escrito, contra la citada instalación; cumpliendo así lo dispuesto en el Reglamento de actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas de 30 de noviembre de 1961.

San Vicente de la Barquera, 20 de marzo de 1970.—El alcalde, Manuel Noriega de Celis. 724

Derechos de inserción e impuestos: 124 pesetas.

AYUNTAMIENTO DE MEDIO CUDEYO

Aprobado el presupuesto municipal ordinario de este Ayuntamiento para 1970, se expone al público en la Secretaría municipal, por término de quince días, de acuerdo con lo que previene el artículo 682 del texto refundido de la vigente Ley de Régimen Local, a efectos de reclamaciones.

Medio Cudeyo, 17 de marzo de 1970.—El alcalde, Francisco Martínez. 740

ANUNCIOS PARTICULARES

CAJA DE AHORROS DE SANTANDER

La Caja de Ahorros de Santander anuncia el extravío de las libretas de ahorros números: 92.751, de Central; 2.021, Urbana 4; 686, de Alceda; 6.824, de Maliaño; 2.693, de Ramales; 6.507, 11.206 y 13.017, de Torrelavega, a efectos reglamentarios.

Santander, 24 de marzo de 1970.—Por la Caja de Ahorros de Santander (ilegible).

Derechos de inserción e impuestos: 74 pesetas.

"BOLETIN OFICIAL" DE LA PROVINCIA

TARIFA

	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 General Dávila, núm. 83. Santander.—1970