



# BOLETÍN OFICIAL

## PROVINCIA DE SANTANDER

SE PUBLICA LOS LUNES, MIÉRCOLES Y VIERNES

Año XXVII

Viernes, 17 de mayo de 1963.—Número 59

Página 461

### ADMINISTRACION PROVINCIAL

#### GOBIERNO CIVIL DE SANTANDER

CIRCULAR NUMERO 50

*Servicio de Higiene y Sanidad Veterinaria*

A propuesta de la Jefatura del Servicio Provincial de Ganadería, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 140 del vigente Reglamento de Epizootias, se declara oficialmente extinguida la enfermedad denominada Carbunco bacteridiano en el ganado equipo del término municipal de Villafufre, y que fue declarada oficialmente con fecha 1 de abril de 1963.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Santander, 10 de mayo de 1963.—El Gobernador civil, José Elorza Aristorena.

CIRCULAR NUMERO 51

*Servicio de Higiene y Sanidad Veterinaria*

A propuesta de la Jefatura del Servicio Provincial de Ganadería, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 140 del vigente Reglamento de Epizootias, se declara oficialmente extinguida la enfermedad denominada Carbunco bacteridiano en el ganado bovino del término municipal de Santa Cruz de Bezana, y que fue declarada oficialmente con fecha 3 de enero de 1963.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Santander, 10 de mayo de 1963.—El Gobernador civil, José Elorza Aristorena.

CIRCULAR NUMERO 52

*Servicio de Higiene y Sanidad Veterinaria*

A propuesta de la Jefatura del Servicio Provincial de Ganadería, y en cum-

### SUMARIO

Gobierno Civil de Santander

#### ADMINISTRACION PROVINCIAL

- Circular número 50. Declarando la extinción oficial de la enfermedad denominada Carbunco bacteridiano en el ganado equino del término municipal de Villafufre ..... 461
- Circular número 51. Declarando la extinción oficial de la enfermedad denominada de Carbunco bacteridiano en el ganado bovino del término municipal de Santa Cruz de Bezana ..... 461
- Circular número 52. Declarando la extinción oficial de la enfermedad de Carbunco bacteridiano en el ganado bovino del término municipal de Torrelavega ..... 461

#### ANUNCIOS OFICIALES

- Comisaría de Aguas del Norte de España ..... 461
- Delegación Provincial de Trabajo ..... 462
- Distrito Minero de Santander.... 475

#### ANUNCIOS DE SUBASTAS

- Juzgado de primera instancia e instrucción de Torrelavega.... 475

#### ADMINISTRACION DE JUSTICIA

- Providencias judiciales ..... 475

#### ADMINISTRACION MUNICIPAL

- Ayuntamientos de: Torrelavega, Valdeolea, Reinosa y Meruelo ..... 476

plimiento de lo dispuesto en el artículo 140 del vigente Reglamento de Epizootias, se declara oficialmente extinguida la enfermedad denominada Carbunco bacteridiano en el ganado bovino del término municipal de Torrelavega, y que fue declarada oficialmente con fecha 15 de marzo de 1963.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Santander, 10 de mayo de 1963.—El Gobernador civil, José Elorza Aristorena.

### ANUNCIOS OFICIALES

#### COMISARIA DE AGUAS DEL NORTE DE ESPAÑA

*Información pública*

Don José Zubillaga Díez solicita la concesión de 0,87 litros de agua por segundo del río Herrero y Oliva, denominado también ría La Canal, en término de Galizano, Ayuntamiento de Ribamontán al Mar, provincia de Santander, con destino al riego de una finca de 0,3850 hectáreas de su propiedad.

Las obras a ejecutar consisten, sencillamente, en una toma en la margen izquierda de dicha ría, realizándose la captación mediante un grupo motobomba móvil, que irá instalado sobre una carretilla, e impulsándose las aguas por una tubería de unos 100 metros de longitud y 60 milímetros de diámetro, que las conducirá a unos aspersores de riego.

Se solicitan los terrenos de dominio público necesarios para las obras.

Lo que se hace público para general conocimiento, por un plazo de treinta días, contados a partir del siguiente a la fecha del "Boletín Oficial" de Santander en que se publique este anuncio, a fin de que, los que se consideren perjudicados con la concesión solicitada, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en la Alcaldía de Ribamontán al Mar, o en la Comisaría de Aguas del Norte de España, sita en Oviedo, Plaza de España, número 2, 2.º, en donde estarán de manifiesto el expediente y proyecto de que se trata, para que puedan ser examinados por quien lo desee.

Oviedo, 8 de mayo de 1963.—El comisario jefe, Juan González López-Villamil.

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 261 ptas.

**DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE SANTANDER**

**Convenios Colectivos Sindicales**

Visto el Convenio Colectivo Sindical, acordado entre las representaciones legales de "Oleotécnica, S. A.", de Castro Urdiales, y de los productores empleados en la misma, y,

Resultando: Que el Convenio fue remitido a esta Delegación por la de Sindicatos.

Resultando: Que citado Organismo emitió informe en el sentido de que las mejoras que el Convenio contiene para los trabajadores no repercutirán en los precios de los artículos que fabrica la empresa afectada.

Resultando: Que la Dirección General de Previsión, en cumplimiento de lo dispuesto en la Circular de la Dirección General de Ordenación del Trabajo número 254, de 1 de julio de 1961, emitió su informe en el sentido de que no existe inconveniente para su aplicación en lo que respecta a la exclusión de los aumentos a efectos de cotización de Seguros Sociales Obligatorios y Mutualismo Laboral.

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

Considerando: Que esta Delegación es competente para resolver sobre lo acordado por las partes, en orden a la aprobación o a la declaración de ineficacia total o parcial, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 a 22 del Reglamento para su aplicación, de 22 de julio del mismo año.

Considerando: Que el Convenio, por razón de su contenido y forma, se adapta a lo que dicen los artículos 11 y 12 de la Ley antes citada y los correlativos de su Reglamento, no concurriendo causa alguna de ineficacia de las que se relacionan en el artículo 20 del mismo, procede su aprobación y publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia, a tenor de lo dispuesto en los artículos 16 y 25 de repetidos Ley y Reglamento, respectivamente.

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 texto del Convenio Colectivo Sindical para la empresa "Oleotécnica, S. A.", de Castro Urdiales.

2.º Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Santander, 20 de abril de 1963.—El delegado de Trabajo, Vicente D. Bedia Trueba.

**OLEOTECNICA, S. A.**

**Convenio Colectivo**

**INDICE**

**Capítulo I.—Disposiciones generales**

Ambito del Convenio.....	Art.	1.º
Duración .....	Art.	2.º
Compensación .....	Art.	3.º
Exención de cotización...	Art.	4.º
Unidad .....	Art.	5.º

**Capítulo II.—Organización del Trabajo**

Objeto .....	Art.	6.º
Métodos .....	Art.	7.º
Realización .....	Art.	8.º
Plus garantizado .....	Art.	9.º

**Capítulo III.—Valoración de puestos de trabajo**

Concepto .....	Art.	10.º
Manual de valoración...	Art.	11.º
Comisión de valoración...	Art.	12.º
Procedimiento .....	Art.	13.º
Grupo de valoración .....	Art.	14.º
Ambito de aplicación ...	Art.	15.º
Plazo .....	Art.	16.º
Procedimiento de reclamaciones .....	Art.	17.º

**Capítulo IV.—Valoración de méritos**

Concepto .....	Art.	18.º
Manual de valoración ...	Art.	19.º
Procedimiento .....	Art.	20.º
Información al Jurado...	Art.	21.º
Plazo .....	Art.	22.º

**Capítulo V.—Cantidad de trabajo**

**Sección 1.ª—Control individual de rendimientos**

Proyecto de estudios.....	Art.	23.º
Derecho de revisión .....	Art.	24.º
Implantación en algunos servicios .....	Art.	25.º

**Sección 2.ª Control de rendimientos colectivos**

Concepto .....	Art.	26.º
Fórmula .....	Art.	27.º
Explicación fórmula ...	Art.	28.º
Método de aplicación....	Art.	29.º
Período necesario .....	Art.	30.º
Planta parada.....	Art.	31.º
Reclamaciones .....	Art.	32.º

**Capítulo VI.—Retribución**

**Sección 1.ª—Normas generales**

Concepto .....	Art.	33.º
Fórmula de salario .....	Art.	34.º
Período de pago.....	Art.	35.º
Sueldo administrativos...	Art.	36.º

**Sección 2.ª—Conceptos retributivos que entran en la valoración de puestos de trabajo**

Conceptos .....	Arts.	37, 38 y 39
-----------------	-------	-------------

**Sección 3.ª—Retribución por condiciones de la persona**

Concepto .....	Art.	40.º
Valoración de méritos...	Art.	41.º
Plus de rendimientos planta .....	Art.	42.º
Aplicación plus a cada persona .....	Art.	43.º
Plus rendimiento máx....	Art.	44.º
Ejemplo retribución .....	Art.	45.º
Retribución de los administrativos .....	Art.	46.º
Personal de nuevo ingreso .....	Art.	47.º
Asistencia al trabajo ...	Art.	48.º

**Sección 4.ª—Otros conceptos retributivos**

Pagas extras .....	Art.	49.º
Antigüedad .....	Art.	50.º
Plus familiar .....	Art.	51.º
Plus distancia .....	Art.	52.º
Plus nocturnidad .....	Art.	53.º
Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos .....	Art.	54.º
Vacaciones pagadas .....	Art.	55.º

**Sección 5.ª—Horas extraordinarias**

Concepto .....	Art.	56.º
Régimen interno .....	Art.	57.º
Retribución .....	Art.	58.º

**Capítulo VII.—Censos y plantillas**

Publicación .....	Art.	59.º
Reclamaciones .....	Art.	60.º
Plantilla mínima .....	Art.	61.º
Eventuales .....	Art.	62.º

**Capítulo VIII.—Ingresos y ceses**

Competencia .....	Art.	63.º
Instancia .....	Art.	64.º
Preferencia hijos empleados .....	Art.	65.º
Procedimiento .....	Art.	66.º
Período de prueba .....	Art.	67.º
Cese .....	Art.	68.º

**Capítulo IX.—Ascensos**

Procedimiento .....	Art.	69.º
Período de prueba .....	Art.	70.º
Puestos de mando .....	Art.	71.º

**Capítulo X.—Traslados**

Procedimiento .....	Art.	72.º
Solicitud del interesado..	Art.	73.º
Capacidad disminuída...	Art.	74.º
Ineptitud .....	Art.	75.º
Período de traslado y ascensos .....	Art.	76.º
Sustitución legal .....	Art.	77.º
Traslado de mandos .....	Art.	78.º
Obligatoriedad .....	Art.	79.º

**Capítulo XI.—Licencias, permisos y excedencias**

Conceptos .....	Art. 80.º
Matrimonio .....	Art. 81.
Alumbramiento de esposa .....	Art. 82.º
Enfermedad y fallecimiento .....	Art. 83.º
Obligaciones legales .....	Art. 84.º
Exámenes .....	Art. 85.º
Excedencia .....	Art. 86.º

**Capítulo XII. Jornada de trabajo**

Jornada de trabajo .....	Art. 87.º
Turnos .....	Art. 88.º
Relevos de turno .....	Art. 89.º
Descanso para comer ...	Art. 90.º
Recuperación de fiestas...	Art. 91.º
Régimen de vacaciones...	Art. 92.º

**Capítulo XIII.—Dietas de salida y prendas de trabajo**

Dietas .....	Art. 93.º
Prendas de trabajo .....	Art. 94.º

**Capítulo XIV.—Recompensas y sanciones**

Méritos .....	Art. 95.º
Premios asistencia y puntualidad .....	Art. 96.º
Sanciones que dan lugar a despido .....	Art. 97.º
Circunstancias modificativas .....	Art. 98.º
Prescripción .....	Art. 99.º
Cancelación .....	Art. 100.º

**Capítulo XV.—Comisión del Convenio**

Formulación .....	Art. 101.º
Elección presidente .....	Art. 102.º
Objeto .....	Art. 103.º
Procedimiento .....	Art. 104.º
Reuniones .....	Art. 105.º

**Capítulo XVI.—Vía de reclamaciones**

Derecho de reclamación..	Art. 106.º
Procedimiento .....	Art. 107.º
Libertad de acudir a Dirección .....	Art. 108.º
Ultima instancia .....	Art. 109.º
Acceso a las autoridades competentes .....	Art. 110.º
Disposición final .....	Art. 111.º

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo 1.º Las disposiciones del presente Convenio regulan las relaciones laborales entre la Empresa Oleotécnica, S. A., de Castro Urdiales (Santander), y su personal afecto a la Reglamentación Nacional de Industrias Químicas.

Artículo 2.º La duración del pre-

sente Convenio será de dos años, a partir del 1 de febrero de 1963, y se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales, siempre que cualquiera de las partes no solicite su revisión o rescisión con una antelación mínima de tres meses a la expiración del plazo de vigencia o prórroga, en su caso.

Artículo 3.º Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio serán absorbibles o compensables con los aumentos de retribución que puedan establecer futuras disposiciones legales, siempre que las condiciones del Convenio, consideradas en su conjunto, sean más favorables que las nuevas que se editen.

Artículo 4.º Las mejoras económicas establecidas en este Convenio quedarán excluidas de cotización por Seguros Sociales, Mutualidades y Fondo de Plus Familiar.

Si por futuras disposiciones legales la Empresa se viera obligada a cotizar por cantidades superiores a la actual, ésta se reserva el derecho de pedir la revisión del Convenio.

Artículo 5.º Las cláusulas de este Convenio forman un solo conjunto, por lo cual cualquiera de ellas carecerá de valor si el Convenio no es aprobado en su totalidad.

**CAPITULO II**

**Organización del trabajo**

Artículo 6.º El fin primordial de este Convenio es el de elevar el nivel de vida de los trabajadores e incrementar la productividad, pues sin este segundo objetivo no se puede garantizar la consecución del primero, en que ambas partes están interesadas.

Para conseguir esta meta, Oleotécnica, S. A., establecerá el sistema de organización y racionalización del trabajo más adecuado a sus necesidades, que los trabajadores aceptan, pues consideran que es el único medio posible de alcanzar, con plena satisfacción de todos, los objetivos fijados más arriba.

Artículo 7.º Los métodos empleados y a emplear en el futuro tienden fundamentalmente a medir con un criterio racional y uniforme para toda la Empresa, los dos caracteres fundamentales que definen cualquier trabajo, y que son:

- A - Calidad de trabajo.
- B - Cantidad de trabajo.

Los criterios que deben servir de base para conseguir esta finalidad son, de forma esquemática, los siguientes:

**A - Calidad de trabajo.**

Se mide por:

- 1.º Valoración de puestos de trabajo.
- 2.º Valoración de méritos individuales.

**B - Cantidad de trabajo.**

Se mide por:

- 1.º De forma individual, por control de actividades u otro sistema de control conveniente.
- 2.º De forma colectiva, por fórmulas de rendimientos por planta.

Artículo 8.º En la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, se ha llevado a cabo la primera etapa de valoración y puestos de trabajo. Está en preparación una valoración de méritos y se tiene prevista una fórmula de rendimiento colectivo por plantas.

Sin embargo, debido a las dificultades técnicas que entraña el establecimiento del control de actividades en la industria química, no se ha estudiado un sistema de rendimientos individuales. Pero en aquellos sectores de la fábrica en que es posible su aplicación, tales como Servicios Generales y Talleres de Mantenimiento, la Empresa, siguiendo el camino iniciado, hará los estudios pertinentes para poner estos sectores a control de rendimientos.

Artículo 9.º Mientras no se establezca el sistema de rendimientos, la Empresa garantiza un mínimo sobre los sueldos de los Grupos de Valoración de Puestos, y que con méritos medios, será un 25 por 100 de ese mismo sueldo, como podrá verse en los cuadros y anexos siguientes:

**CAPITULO III**

**Valoración de puestos de trabajo**

Artículo 10. A partir de ahora, se adopta la técnica de valoración de tareas como fórmula para valorar adecuadamente cada puesto de trabajo. En síntesis, se puede decir que valoración de puestos de trabajo es un método para calcular la importancia relativa de los puestos de trabajo en una empresa.

Esta valoración se realiza conforme a un Manual elaborado al efecto, que puede modificarse según las circunstancias y experiencia adquirida.

Artículo 11. Manuales de valoración.—El sistema empleado es el de la valoración por puntos, es decir, que se descompone el trabajo en una serie de factores. Cada factor se subdivide en cinco grados y a cada grado se le

da una puntuación, de acuerdo con una ponderación de los factores ajustada a las particularidades de la industria, todo ello recogido en un Manual de Valoración.

Se adoptan en principio dos Manuales distintos: Uno para personal de fábrica y otro para personal administrativo, que se podrán modificar en el futuro.

Por tratarse de trabajos de índole diversa no son equivalentes las puntuaciones establecidas para personal de fábrica y para personal administrativo. Estos Manuales sirven para que con arreglo a ellos la Comisión de Valoración creada al efecto pueda aplicar a cada trabajo descrito la ponderación de los factores en que se descompone, de manera uniforme y objetiva. En forma esquemática los factores descritos en cada Manual se pueden ver en el cuadro I.

Artículo 12. Comisión de Valoración.—Una Comisión de Valoración, compuesta por mandos designados por la Dirección, en número entre cinco y ocho personas, además del técnico o técnicos expertos en la materia, se encargará de hacer las valoraciones sirviéndose del Manual.

El personal estará representado por un miembro designado libremente por el Jurado de Empresa de entre sus vocales.

La valoración se hará por unanimidad, o, en su caso, por mayoría de votos.

Podrán existir varias Comisiones de Valoración, en atención a la categoría profesional de las personas cuyos puestos se van a valorar.

Artículo 13. Procedimiento.—El procedimiento a seguir para la valoración de tareas se establece de la siguiente forma:

1.º) Elección de uno o varios analistas, encargados de entregar a los trabajadores los cuestionarios y de hacer los análisis de trabajo que sirvan a la Comisión para valorar el puesto.

2.º) Descripción del trabajo en los cuestionarios entregados al efecto por cada uno de los trabajadores, que deberán entregarlo firmado y con el visto bueno de su jefe inmediato.

3.º) Análisis o resumen del cuestionario por los analistas y entrega a la Comisión.

4.º) Valoración de los puestos descritos en los análisis por ésta, de acuerdo con el Manual de Valoración.

5.º) Aprobación por la Dirección.

6.º) Presentación al Jurado de Empresa.

7.º) Comunicación al personal.

Artículo 14. Grupos de Valoración.—Completada la valoración, se clasifican los puestos de trabajo en grupos, por orden creciente de menor a mayor.

Esta clasificación servirá de base para el establecimiento de la escala de salarios que vaya a regir entre el personal de la Empresa.

En el cuadro II resumimos los grupos que se han de adoptar en esta primera valoración de tareas, sin que signifique que en las próximas valoraciones no se puedan variar el número de grupos y sus límites, cuando las circunstancias así lo aconsejen.

Artículo 15. Ambito de aplicación.—La valoración de tareas se ha hecho para personal de fábrica, hasta la categoría de contramaestres inclusive y para personal administrativo, hasta jefes administrativos de primera, también inclusive.

Por libre voluntad de los interesados, aceptada por la Empresa, el personal de fábrica con categoría de jefe administrativo de primera o técnico, no está afectado por las disposiciones que, como consecuencia de la valoración de tareas, se estipulan en el presente Convenio Colectivo, pero sí afectarán las demás disposiciones de carácter general que se pacten en este articulado.

También están fuera del ámbito de aplicación de este Convenio los aspirantes administrativos menores de 18 años y los aprendices y pinches, que se regirán por las disposiciones ministeriales vigentes o que se puedan publicar en el futuro.

Artículo 16. Plazo.—La valoración de puestos se hará a partir de ahora, con carácter general, cada dos años o antes si variara substancialmente el sistema de trabajo en la fábrica.

Cualquier modificación de un puesto de trabajo actual, o la creación de nuevo puesto, traerá consigo su inmediata valoración y adecuación a la persona o personas que lo ocupen en la categoría que les corresponda.

Artículo 17. Procedimiento de reclamaciones.—Si uno o varios trabajadores no estuvieran conforme con la valoración de su puesto de trabajo, podrán reclamar en el plazo de quince días, a partir de la publicación de la lista de clasificación, ante una oficina de reclamaciones abierta en la Sección de Personal, donde se les enseñará la hoja de valoración con la puntuación dada a cada factor; si se

estima que alguno de los factores en que se descompone el trabajo no está ponderado en su justo valor o existe duda sobre ello, se pasará al Comité de Valoración, que resolverá en definitiva en el plazo máximo de un mes.

Si fuese desestimada la petición en la Oficina de Reclamaciones, sólo se podrá apelar al Jurado de Empresa.

Cuadro I

Manual personal fábrica	
Factores	
Capacidad ....	1-Formación o instrucción. 2-Experiencia. 3-Complejidad o iniciativa.
Esfuerzo .....	4-Esfuerzo físico. 5-Esfuerzo mental y visual.
Responsabilidades.....	6-Responsabilidad por maquinaria o equipo. 7-Responsabilidad por materiales o productos. 8-Responsabilidad por seguridad de otros. 9-Responsabilidad por trabajo de otro.
Condiciones del trabajo	10-Condiciones ambientales. 11-Riesgos inevitables.
Manual personal administrativo	
Factores	
Capacidad ....	1-Formación. 2-Experiencia. 3-Iniciativa.
Esfuerzo... ..	4-Esfuerzo visual.
Responsabilidades .....	5-Responsabilidad por errores. 6-Responsabilidad por datos confidenciales.
Condiciones del trabajo.	7-Relaciones sociales. 8-Características físicas.

**Cuadro II.—Grupos de valoración**  
*Personal de fábrica.—Puntuación*

Grupo	Mínima	Máxima	Núm. operarios
0	125	149	10
1	150	169	14
2	170	194	23
3	195	219	56
4	220	244	51
5	245	269	18
6	270	299	21
7	300	329	8
8	330	259	3
9	360	390	6

*Personal administrativo.—Puntuación*

Grupo	Mínima	Máxima	Núm. operarios
Asptes.	—	—	15
2	170	199	7
3	200	229	6
4	230	259	4
5	260	299	7
6	300	339	3
7	340	390	7

cuando hubiere injusticia notoria y fuera apreciada así por éste; en otro caso, la decisión sería firme.

Cuando existiera duda sobre algún puesto ya valorado, y que se considera que es necesario revisarle, podrá solicitar la Comisión la asistencia del jefe de las personas a valorar, para que aclare las dudas. Las reclamaciones estimadas tienen siempre efecto retroactivo.

**CAPITULO IV**

**Valoración de méritos**

Artículo 18. Al objeto de impulsar el desarrollo y promoción de todo el personal de la Empresa, reconociendo y premiando los méritos de cada trabajador, se implanta la valoración de méritos de todos los productores de la Empresa.

Artículo 19. Manual de valoración. La valoración de méritos se hará de acuerdo con un manual apropiado y teniendo en cuenta los factores de cantidad de trabajo, disciplina, iniciativa, puntualidad y asistencia y otros factores personales que se ponderarán en grados, de acuerdo con el manual de valoración.

Este manual se podrá modificar siempre que la práctica u otras circunstancias lo aconsejen.

Artículo 20. A todo el personal se le clasificará en una de las tres cate-

gorías de mediocre, medio y óptimo. El sistema será el que sigue:

1.º La Sección de Personal instruirá a todas las personas con mando en los métodos concretos a seguir en la valoración.

2.º Una vez conocedores del sistema, se les facilitará por la Sección de Personal unas hojas que debe llenar cada jefe inmediato de sus subordinados, dando la ponderación que a su juicio sea la más justa.

3.º Esta valoración en grados será revisada por el jefe superior del valorador, que podrá encontrarla conforme o no, en cuyo caso entre los dos harán la valoración más justa.

4.º Una vez completadas las valoraciones, firmadas por el jefe inmediato con el visto bueno del jefe de éste, pasarán a la Sección de Personal, donde se convertirán los grados en puntos, según la ponderación aceptada, y se hará la clasificación de todo el personal en las tres o cinco categorías que se acepten.

5.º Así clasificado el personal, se reunirá el jefe de personal con los jefes superiores más responsables, en Comité de Revisión, para tratar de dar uniformidad y ajustar a un criterio general de la empresas las hechas por los diversos jefes.

6.º Hecha esta revisión, el Servicio de Personal informará a la Dirección de la valoración de méritos efectuada, para su conocimiento y aprobación.

Artículo 21. Información al jurado. El Jurado de Empresa será informado del sistema de valoración de méritos, al objeto de que pueda ser enterado el personal por medio de sus vocales, poniéndose a disposición de todos el manual a emplear.

Artículo 22. Plazo.—La valoración de méritos se hará, por lo menos, una vez al año para todos los puestos, pudiendo ser semestral, si así lo estima necesario la Dirección.

**CAPITULO V**

*Sección 1.ª—Control individual de Rendimientos*

Artículo 23. La cantidad de trabajo se mide individualmente por control de tiempos y actividades, expresado en puntos, tal como hace el sistema Bedaux, etc.

De acuerdo con este control de tiempos, se puede señalar una actividad normal exigible como rendimiento mínimo a todos los productores.

Las dificultades de implantación de estos sistemas de control de tiempos en nuestro tipo de industria hace que no

se establezcan por la Empresa unos rendimientos mínimos a exigir a sus productores, medidos en unidades punto.

Sin embargo, como las mejoras de retribución concedidas por la Empresa en este Convenio deben tener como contrapartida una mejora del rendimiento de los productores, la empresa estudiará y experimentará el sistema de rendimientos individuales, que bien por muestras de trabajo u otras técnicas que estén o puedan estar en el futuro comúnmente admitidas, sirva para establecer rendimientos mínimos individuales, coordinados con los méritos de cada productor.

Artículo 24. Cuando esté estudiado y experimentado con garantía de inmediata aplicación el sistema de control de trabajo adecuado, la Empresa se reserva el derecho de pedir la revisión del presente Convenio con el fin de implantarlo.

Artículo 25. No obstante lo expuesto en los artículos anteriores, en las Secciones de Servicios Generales y Talleres de Mantenimiento, y en cualquier otra en que se pueda aplicar el control de tiempos, se estudiará el sistema, informándose al Jurado de Empresa y al personal afectado antes de poner en práctica el control.

*Sección 2.ª—Control de Rendimientos Colectivos*

Artículo 26. Se establece un sistema de rendimientos por planta que está en función del rendimiento de la misma y de la productividad del trabajo desarrollado.

Su objeto es obtener el plus de actividad de cada planta, que, corregido por los méritos individuales, nos dará la parte variable mensual a añadir al salario de calificación.

Artículo 27. Su fórmula se fija en:

$$F = \text{alfa} \frac{Re}{Rm} \times \frac{Ht}{He} \text{ Siendo:}$$

- f = Coeficiente de actividad.
  - Re = Rendimiento efectivo de la planta.
  - Rm = Rendimiento máximo posible.
  - Ht = Horas de trabajo técnicamente necesarias.
  - He = Horas efectivamente trabajadas.
- $$\frac{Re}{Rm} = \frac{\text{Rendimiento efectivo}}{\text{Rendimiento máximo de utilización de la planta.}}$$
- $$\frac{Ht}{He} = \frac{\text{Horas técnicas necesarias}}{\text{Horas efectivas}} = \text{Productividad del trabajo.}$$

Alfa = 50 por 100 del salario de calificación (Sc) y representa el coeficiente que deberá aplicarse cuando el grado de utilización del equipo y la productividad del trabajo son el 100 por 100, es decir, cuando:

$$\frac{Re}{Rm} = 1 \text{ y } \frac{Ht}{He} = 1$$

caso óptimo, y entonces el coeficiente de actividad es el 50 por 100 del salario de calificación.

Artículo 28. Explicación de la fórmula.—Para mayor comprensión, se detalla a continuación el sentido de cada uno de sus componentes.

Alfa o coeficiente de actividad máxima es el 50 por 100 del salario de calificación, y quiere decir que no se puede sobrepasar como plus el 50 por 100 del salario fijo.

$$\frac{Re}{Rm} = \text{grado de utilización de la planta, expresa la relación entre la producción efectiva del mes considerado y la producción máxima posible, teniendo en cuenta los días trabajados y la capacidad de la planta.}$$

Ht  
He  
— = productividad del trabajo, expresa la relación entre las horas técnicamente necesarias de acuerdo con la producción máxima posible y las horas realmente trabajadas en el mes:

Veamos la aplicación en un ejemplo: La planta de refinería vegetal tiene una capacidad supuesta de 125 toneladas al mes, trabajando 25 días, y se necesitan 600 horas de trabajo. Un mes ha producido 100 toneladas en 624 horas.

Cálculo del plus de actividad:

$$f = \text{alfa} \times \frac{Re}{Rm} \times \frac{Hr}{He} = 50 \times \frac{100}{125} \times \frac{480}{624} = 50 \times 0,8 \times 0,75 = 30\%$$

Si 125 toneladas ..... 600 horas  
100 toneladas ..... X  
 $100 \times 600$   
 $X\% \times \frac{100}{125} = 48 \text{ horas}$

Artículo 29. Método de aplicación del sistema.—El plus de actividad por planta se calculará por meses vencidos por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con los datos de producciones y horas trabajadas facilitados por las Secciones de Costos y Personal.

Los cálculos de rendimiento máximo y horas técnicamente necesarias se efectuará por los técnicos de fabricación, que se basarán en la capacidad diaria posible de cada planta y en los días de trabajo al mes, descon-

tando las paradas por causas ajenas a la misma planta.

Se señala que los productos bifa- bricados por deficiencias técnicas no se cuentan como producción.

Artículo 30. Período necesario.— Para tener derecho a plus de actividad hay que trabajar, como mínimo, quin- ce días en una planta en que se apli- que el sistema.

El que trabaje más de quince días en una planta en la que no esté im- plantado el sistema, se le garantiza un plus de actividad del 25 por 100 del salario de calificación, siempre que ten- ga méritos medios.

Artículo 31. Planta parada.—Si la parada de planta es por causa externa no imputable a los operarios, y éstos se dedican a ayudar a su reparación o a atenciones generales, se les ga- rantiza un plus del 25 por 100 del sa- lario, con méritos medios.

En el caso de que se les destine a una planta en que se aplique el siste- ma durante más de quince días, se les considerará para hacer el cálculo del plus de actividad como integrantes de la misma.

Si estuvieran menos de quince días, se les pagará el 25 por 100 del salario de valoración como plus de actividad.

Artículo 32. Reclamaciones.—To- das las reclamaciones que por la apli- cación de este sistema se puedan pro- ducir se harán a través del Jurado de Empresa.

## CAPITULO VI

### Retribución

#### Sección 1.ª—Normas generales

Artículo 33. La retribución que a partir de la entrada en vigor de este Convenio perciba el personal obrero incluido en el cuadro II se compendia en dos partes: una, fija, que es el sa- lario de calificación, igual para cada grupo de la valoración de tareas, y otra, variable, que es el plus de ren- dimientos y méritos.

Artículo 34. Fórmula del salario.— La fórmula general del salario para el personal de fábrica es la siguiente:

$$S = Sc + P$$

En la que S=Salario total.  
Sc=Salario de calificación; y  
P=Plus de rendimientos y méritos.

Sc se fija por la escala de salarios ajustada a la valoración de tareas, y P se calcula con el coeficiente de ren- dimiento por planta y la valoración de méritos.

Artículo 35. Período de pago.—A partir de marzo de 1963, el pago será

mensual para todo el personal, tanto obrero como empleado.

Para cubrir el primer período del mes de marzo, la empresa hará un anticipo a finales de febrero de quince días del sueldo de calificación, más el plus garantizado del 25 por 100 del Sc, a todo aquel productor que, habiendo cobrado anteriormente por períodos se- manales, lo solicite. La amortización se hará en plazos a estipular por la Dirección.

Artículo 36. Sueldos de adminis- trativos.—Al personal administrativo incluido en la valoración de puestos de trabajo se le señala un sueldo fijo por valoración, más una parte varia- ble como plus de méritos y servicios extraordinarios, según la fórmula an- terior.

#### Sección 2.ª—Conceptos retributivos que entran en la valoración de puestos de trabajo

Artículo 37. El salario de califica- ción, concepto fijo y adaptado a los grupos de la valoración de tareas que se puede ver en el cuadro III, lo per- cibirá todo operario por el hecho de haber sido valorado su puesto de tra- bajo, y será uniforme para los colo- cados en el mismo grupo.

Los conceptos actuales incluidos son:

- Salario base oficial.
- Estímulos semanales y mensuales.
- Plus de peligrosidad y toxicidad.

Artículo 38. Se establecen dos me- dias pagas extras, en 18 de julio y Na- vidad, aparte de las reglamentarias, pa- ra completar al personal 14 pagas men- suales por año.

Artículo 39. Para el personal em- pleado, se fijan los salarios mensuales y anuales de calificación señalados en el cuadro IV, que engloban la totalidad de conceptos retributivos actuales, con excepción del plus de distancia y pre- mio de antigüedad.

#### Sección 3.ª—Retribución por condicio- nes de la persona

Artículo 40. De la fórmula general del salario  $S = Sc + P$ , hemos fijado Sc. Ahora queda fijar  $P = K \cdot f \cdot Sc$ , en donde K=coeficiente de méritos y f= coeficiente de rendimiento por plantas, que hemos descrito en los artículos 27 a 33, inclusive.

Artículo 41. Valoración de méri- tos.—De acuerdo con el sistema que hemos indicado en artículos anteriores, se establecen tres grados de méritos, a saber:

- Óptimo=coeficiente 1,2.
- Medio=coeficiente 1.
- Mediocre=coeficiente 0,8.

En estos tres grados se ajustará a todo el personal valorado.

Artículo 42. Plus de rendimiento por plantas.—Se establece según la

$$\text{fórmula: } f = \frac{\text{Re}}{\text{Rm}} \times \frac{\text{Ht}}{\text{He}} \text{ que he}$$

mos explicado antes, y tiene su máximo en el 50 por 100 del salario de calificación, como el grado de utilización de la planta y la productividad del trabajo son el 100 por 100.

A todos aquellos operarios que den méritos mediocres, se les valorará cada mes, y en el caso de que durante tres meses consecutivos o cinco alternos, durante el año, se repita su calificación mínima, se les podrá imponer el correctivo que la legislación señale para rendimientos inferiores al mínimo.

Artículo 43. Aplicación del plus de rendimiento a cada operario.—Para convertir el plus colectivo de rendimientos en individual, se le multiplica por su coeficiente de méritos y su salario de calificación, y la cantidad resultante se le agrega al Sc.

Si no se pudiera aplicar el plus de rendimiento colectivo a la planta en que trabaja el operario, o por sus condiciones personales no le fuera de aplicación el cálculo del plus, según lo expresado en los artículos 31 y 32, se garantiza un plus del 25 por 100 sobre el salario de calificación, siempre que esté valorado con méritos medios, tal como se expresa en el cuadro V.

En otro caso, según la calificación de méritos, se aplicarían los siguientes porcentajes del plus:

Méritos óptimos: 25 por 100  $\times$  1,2 = 30 por 100 sobre Sc.

Méritos medios: 25 por 100  $\times$  1 = 25 por 100, cuadro V.

Méritos mediocres: 25 por 100  $\times$  0,8 = 20 por 100 sobre Sc.

Artículo 44. Plus de rendimiento máximo.—Se dará en el caso en que el rendimiento de planta y la productividad del trabajo sean el 100 por 100.

Para méritos medios se ajustaría a las cifras señaladas en el cuadro VI.

Teniendo en cuenta la calificación de méritos, se aplicarán los siguientes porcentajes:

Méritos óptimos: 50 por 100  $\times$  1,2 por 100 = 60 por 100 sobre Sc.

Méritos medios: 50 por 100  $\times$  1 = 50 por 100 sobre Sc.

Méritos mediocres: 50 por 100  $\times$  0,8 = 40 por 100 sobre Sc.

Artículo 45. Ejemplo de retribución.—Con el fin de facilitar la comprensión del sistema, exponemos a con-

tinuación un caso concreto de retribución basándonos en el ejemplo consignado en el artículo 28 para el cálculo del plus de actividad de la planta de Refinería Vegetal.

Si un operario está clasificado en el grupo III de la valoración, y tiene méritos medios, su sueldo mensual sería:

$$S = Sc + P.$$

$$Sc = 1.920 \text{ pesetas, según cuadro III.}$$

$$P = f, k \text{ Sc} = 0,3 \cdot 1.920 = 576 \text{ ptas.}$$

$$S = 1.920 + 576 = 2.496 \text{ pesetas mensuales.}$$

Artículo 46. Retribución de los administrativos.—El personal administrativo tendrá el salario de calificación más un plus de méritos y rendimientos personales garantizado, siempre que su valoración de méritos sea media, tal como se puede ver en el cuadro VII.

De acuerdo con la calificación obtenida y los méritos normales, todo empleado cobrará el mínimo del sueldo que corresponde a su nivel.

El margen entre el mínimo y el máximo del cuadro VII será utilizado por la Empresa para que dentro de cada grupo pueda apreciar y premiar los méritos personales que concurren en el empleado. Esta estimación de méritos será realizada por la Dirección con entera libertad, y en ningún caso dará derecho a reclamación alguna.

Artículo 47. Retribución del personal de nuevo ingreso.—Para el personal de nuevo ingreso, tanto de fábrica como administrativo, y mientras dure el período de prueba, los salarios podrán fijarse en los mínimos reglamentarios.

Artículo 48. Asistencia al trabajo. El plus de rendimientos se da al personal si se ha cumplido un número de días de asistencia mínima al mes; en otro caso, siempre que la falta de asistencia no sea por vacaciones o permisos reglamentarios, habrá una reducción del plus, según la escala siguiente:

Días no trabajados	Deducción
De 1 a 5 días .....	25 % plus.
De 6 a 10 " .....	50 %
De 11 a 15 " .....	75 %
Más de 15 " .....	100 %

*Sección 4.ª—Otros conceptos retributivos*

Artículo 49. Pagas extras.—Con el fin de que todo el personal de la Empresa disfrute de las mismas pagas, se establecen para el futuro dos pagas extraordinarias de treinta días, a satisfacer en 18 de julio y Navidad, y que serán para el personal de fábrica y ad-

ministrativo del sueldo de calificación más el plus normal de méritos.

Artículo 50. Antigüedad.—La Empresa se compromete a pagar un premio de antigüedad por trienios y quinquenios, tal como señala la Reglamentación actual, además de los sueldos y pluses señalados en los artículos anteriores, con las mismas cantidades que se abonaban hasta diciembre de 1962, considerándose la diferencia entre esas cantidades y lo que fijen o puedan fijar las disposiciones legales como absorbido por los aumentos recogidos en este Convenio.

Artículo 51. Plus familiar.—Continúa vigente el régimen actual del plus familiar, con aportación de la Empresa del 25 por 100 de los salarios base reglamentarios con anterioridad al 1 de enero de 1963.

Si, por cualquier disposición posterior, la carga para la Empresa, por este concepto se incrementara notablemente, ésta se reserva el derecho de pedir la revisión del Convenio.

Artículo 52. Plus de distancia.—A toda persona que tenga derecho a ese plus, según las disposiciones vigentes, se le abonará a razón de 0,70 pesetas kilómetro de los computables para estos cálculos.

Para su regulación se estará a lo que establece el Reglamento de Régimen Interior.

Artículo 53. Plus de nocturnidad. En la aplicación del plus de nocturnidad se estará a lo que dispone el artículo 74 del vigente Reglamento de Régimen Interior, pagándose el recargo legal estipulado sobre los salarios reglamentarios vigentes en la actualidad.

Si se aumentaran los tipos actuales de recargo, el aumento se consideraría como absorbible por las mejoras voluntarias del presente Convenio.

Artículo 54. Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.—Al proceder a la valoración de puestos de trabajo, se han ponderado la penosidad, peligrosidad y toxicidad de cada puesto y el resultado de dicha ponderación viene ya estimado en la valoración respectiva. En consecuencia, dentro del salario de calificación están ya computadas las compensaciones económicas correspondientes y, por tanto, no habrá lugar a la aplicación separada de pluses por estos conceptos.

Artículo 55. Vacaciones retribuidas.—Todo el personal tiene derecho a las vacaciones estipuladas en el artículo 92, cuando lleve un año de servicio. Estas se disfrutarán, preferentemente, en verano, pero, en todo caso,

habrá de atenerse a las necesidades del servicio.

La Empresa procurará complacer al personal en cuanto a la época del disfrute, pero si se parara la fábrica en un periodo determinado se podrá obligar a coger vacaciones a todo el personal, excepto a los que sean estrictamente necesarios.

Se podrá pactar entre el productor y la Empresa el no disfrute de este derecho, en cuyo caso se abonarán los días correspondientes con el salario de calificación, más el 25 por 100 de plus.

En el caso de que un productor no pueda disfrutar ningún día de sus vacaciones anuales por conveniencia de la Empresa, se le abonarán los días a razón del salario de calificación más el 50 por 100 de plus.

*Sección 5.ª—Horas extraordinarias*

Artículo 56. Conceptos.—Se consideran como tales todas aquellas que se trabajen fuera de la jornada de ocho horas diarias.

**Cuadro III.—Personal de fábrica.—Salario calificación**

Grupo	Sc diario	Sc mensual	Mensualidades	Sc anual
0 (I)	48	1.440	14	19.160
1	60	1.800	14	25.200
2	60	1.800	14	25.200
3	64	1.920	14	26.880
4	69,33	2.080	14	29.120
5	74,66	2.240	14	31.360
6	80,66	2.400	14	33.600
7	85,33	2.560	14	35.840
8	90,66	2.720	14	38.080
9	96	2.880	14	40.320

(I) Aprendices cuarto año.

**Cuadro IV.—Personal administrativo.—Salario de calificación**

Grupo	Salario mensual	Mensualidad	Salario calificación (año)
Aspirantes .....	1.440	14	19.160
Categoría 2.ª.....	2.000	14	28.000
Categoría 3.ª.....	2.200	14	30.800
Categoría 4.ª.....	2.400	14	33.600
Categoría 5.ª.....	2.650	14	37.100
Categoría 6.ª.....	2.900	14	40.600
Categoría 7.ª.....	3.150	14	44.100

**Cuadro V.—Personal de fábrica.—Salario de calificación más plus de actividad normal garantizados con méritos medios**

Grupo	Sc diario	25% plus garantizado	Salario garantizado diario	Sc mensual	Plus garantizado	S. g/mes	Salario año garantizado
0 (I)	48	12	60	1.440	360	1.800	25.200
1	60	10	70	1.800	300	2.100	29.400
2	60	15	75	1.880	450	2.250	31.500
3	64	16	80	1.920	480	2.400	33.600
4	69,33	17,33	86,66	2.080	520	2.600	36.400
5	74,66	18,66	93,33	2.240	560	2.800	39.200
6	80	20	100	2.400	600	3.000	42.000
7	85,33	21,33	106,66	2.560	640	3.200	44.800
8	90,66	22,66	113,33	2.720	680	3.400	47.600
9	96	24	120	2.880	720	3.600	50.400

(I) Aprendices cuarto año.

**Cuadro VI. Personal de fábrica.—Salario de clasificación más plus de actividad máximo con méritos medios**

Grupo	Sc diario	50% plus máximo	Salario máximo	50% Sc mensual	50% plus máx. mensual	Salario máx. mensual	Salario máx. anual
0 (I)	48	22	70	1.440	660	2.100	28.800
1	60	24	84	1.800	720	2.520	34.440
2	60	30	90	1.800	900	2.700	36.900
3	64	32	96	1.920	960	2.880	39.360
4	69,33	34,66	104	2.080	1.040	3.120	42.640
5	74,66	37,33	112	2.240	1.120	3.360	45.920
6	80	40	120	2.400	1.200	3.600	49.200
7	85,33	42,66	128	2.560	1.280	3.840	52.480
8	90,66	45,33	136	2.720	1.360	4.080	55.760
9	96	48	144	2.880	1.440	4.320	59.040

(I) Aprendices cuarto año.

**Cuadro VII.—Personal administrativo.—Sueldo de calificación más plus de méritos y rendimientos**

Grupo	Sueldo mensual + plus normal	Sueldo mensual + plus máximo	Sueldo + plus normal/año	Sueldo + plus máx. anual
Aspirantes	1.800	2.160	25.200	29.520
2	2.300	2.600	32.200	35.800
3	2.600	3.000	36.400	41.200
4	2.900	3.400	40.600	46.600
5	3.200	3.750	44.800	51.400
6	3.500	4.100	49.000	58.200
7	3.800	4.450	53.200	61.000

**Cuadro VIII.—Horas extras.—Personal de fábrica**

Grupo	Sc/hora	Horas extras dos primeras 30% recargo	Horas extras siguientes 50% recargo	Horas extras domingo 80% recargo
0	8,25	11	13	—
1	10,86	13	15	18
2	10,86	14	16	19
3	11,58	15	17	20
4	12,55	16,25	18,50	21
5	13,52	17,50	20	23
6	14,48	19	21	24
7	15,44	20	22,50	25
8	16,41	21	24	26
9	17,37	22	25	28

Son de libre aceptación de los productores, pero serán obligatorias cuando lo exijan circunstancias especiales, tales como para remediar accidentes sufridos o prevenir grandes males.

Artículo 57. Régimen interno.—Sólo se podrán hacer si el jefe de Servicio autoriza en un impreso firmado, en el que se indicarán con precisión las horas autorizadas. Este impreso será dejado en la portería, y a través de ésta pasará a la Sección de Personal.

El personal empleado acepta, si las necesidades de la empresa lo exigen, el prolongar la jornada de trabajo más de las ocho horas, sin que el tiempo de exceso sea considerado como horas extraordinarias y abonado como tal. En correspondencia, la Empresa tendrá en cuenta estos trabajos extras para el cálculo del plus de méritos individual.

Sin embargo, si la necesidad de prolongar la jornada se hace habitual, se pagarán las horas trabajadas con los recargos correspondientes.

La fracción mínima de tiempo, a efecto de horas extraordinarias, será la de media hora cumplida, de forma que si el tiempo de control de trabajo registrado no fuera una fracción divisible de media hora, sólo se computarán los tiempos que cumplen este requisito.

Artículo 58. Retribución.—Las ho-

ras extraordinarias legalmente se abonan las dos primeras con el 25 por 100 de recargo sobre el salario/hora profesional, y las siguientes con el 50 por 100 de recargo, lo mismo que las de domingos y días festivos.

La Empresa se compromete a abonarles sobre el salario/hora de calificación que comprende:

—Salario de calificación.

—Pagas extraordinarias reglamentarias.

—Gratificaciones voluntarias de Navidad y 18 de julio.

—Domingos y fiestas.

—Vacaciones.

La suma de estos conceptos anuales, divididos por 290 días de trabajo efectivo, nos da el salario/hora de calificación, que es superior al salario/hora profesional, según las vigentes disposiciones. Su cálculo por grupos de valoración se puede ver en el cuadro VIII.

Las dos primeras horas tendrán un recargo aproximado del 30 por 100 sobre el salario/hora de calificación y las demás el 50 por 100 de recargo.

Las horas trabajadas en domingo y días festivos se pagarán según las cantidades expresadas en el último apartado del referido cuadro VIII.

## CAPITULO VII

## Censos y plantillas

Artículo 59. Publicación.—Con referencia al 31 de diciembre de cada año, la Empresa confeccionará el censo por grupos profesionales, de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo, dentro del primer trimestre de cada año, el cual se publicará en el tablón de anuncios, pudiendo el personal fijo hacer cuantas observaciones considere oportunas, en el plazo de quince días.

Artículo 60. Reclamaciones.—En el caso de formularse observaciones, éstas serán presentadas en el Departamento de Personal, quien elevará su opinión a la Dirección de la Empresa, que será la que, en definitiva, decida la procedencia o improcedencia de la reclamación formulada o, en otro caso, enviar la misma a la Comisión de Valoración para que resuelva en un plazo no superior a un mes.

Artículo 61. Plantilla mínima.—La Empresa mantendrá la plantilla mínima de personal existente en el momento de la aprobación del presente Convenio, mientras no se vea obligada a solicitar su disminución a través del correspondiente expediente de crisis, pero tecnológico, o se cometan faltas que puedan dar lugar al despido colectivo o individual.

El personal eventual figurará en plantilla separada.

La plantilla del personal, a la fecha 31 de diciembre de 1962, viene incorporada al presente Convenio en el anexo I.

Artículo 62. Eventuales.—Son eventuales los obreros que se contratan por días para trabajos extraordinarios o anormales. Tendrá la misma consideración de eventual el personal técnico contratado para trabajos especiales y de carácter transitorio, cuya duración no exceda de un año.

Este personal eventual tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes de plazas fijas que se produzcan.

El personal eventual ingresará siempre mediante contrato escrito, donde se estipulen las condiciones y plazo de la duración del trabajo. En dicho contrato se podrá establecer la posibilidad de su prórroga por otro plazo determinado, si todavía persisten las mismas circunstancias que dieron lugar al contrato, y siempre que las dos partes estén de acuerdo. Si, expirado el plazo del contrato eventual, el trabajador continuara prestando sus servicios a la Empresa y no se hubiera comunicado su cese, pasará automáticamente a formar parte de la plantilla fija.

## CAPITULO VIII

## Ingresos y ceses

Artículo 63. Competencia.—Compete a la Dirección de la Empresa la libre facultad de contratar a cualquier obrero o empleado, sin perjuicio de las disposiciones vigentes en la materia de colocación obrera.

Artículo 64. Instancia.—El personal que pretende ingresar en la Empresa se dirigirá a ésta mediante instancia, acompañando a la misma los documentos que exige el Reglamento de Régimen Interior.

Esta solicitud no obliga a la Empresa con el solicitante, ni éste puede alegar derechos de prioridad sobre otros peticionarios.

Toda falsedad en los datos familiares, personales o profesionales del aspirante producirá automáticamente la nulidad del contrato, quedando resuelto el mismo una vez comprobada esta circunstancia, sin indemnización alguna por el trabajador que hubiere incurrido en falsedad.

Artículo 65. Preferencia hijos de empleados.—Se reconoce derecho de preferencia de ingreso a favor de los hijos de productores de la Sociedad siempre y cuando reúnan las condiciones necesarias y superen las pruebas de aptitud para desempeñar el puesto.

Artículo 66. Procedimiento.—La Dirección, juzgando la importancia del puesto cuya vacante se pretenda cubrir, podrá exigir pruebas teórico prácticas y psicotécnicas, a las que no podrá negarse ningún aspirante. Realizadas dichas pruebas, la Dirección resolverá teniendo en cuenta su resultado y cualquier otra circunstancia de orden personal.

También es requisito previo el reconocimiento médico. El hallazgo de algún defecto físico o enfermedad no contagiosa no es causa para que el médico de Empresa considere no apto a un productor que aspire a ingresar, salvo que la tarea a que necesariamente hubiera de ser destinado supusiera un riesgo evidente para él o para los demás.

Artículo 67. Período de prueba.—Todo trabajador que ingrese en la Empresa será sometido a un período de prueba de seis meses; durante el mismo, tanto el productor como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido, sin necesidad del preaviso, y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, percibiendo únicamente el productor la remuneración que le corresponde por los días tra-

bajados, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 47.

En el caso de causar baja por enfermedad durante el período de prueba, éste quedará suspendido, reanudándose al reincorporarse al trabajo, una vez dado de alta.

Al terminar el período de prueba, el aspirante pasará a la plantilla fija.

Artículo 68. Cese.—Podrá cesar libremente el personal, pero condicionado su cese a solicitarlo con ocho días de antelación, si se trata de obreros, quince si es personal administrativo o subalterno y treinta si se trata de jefes.

## CAPITULO IX

## Ascensos

Artículo 69. Procedimiento.—Todas las vacantes de puestos o creación de nuevos puestos de trabajo que se produzcan serán comunicadas por los distintos departamentos al Servicio de Personal, con propuesta del indicado para ocupar la misma o para que inmediatamente se proceda a hacer pública la vacante, a fin de que puedan presentarse a las pruebas de aptitud todos los que se consideren estar capacitados.

Los cambios deberán, en lo posible, tener carácter ascendente en el valor de los puestos.

Para los ascensos, se someterá a los productores a las pruebas de aptitud que se exijan. En el supuesto de existir varios aspirantes al puesto con las mismas aptitudes, se tendrá en cuenta la puntuación alcanzada en la valoración de méritos.

Si hubiera varios con calificación de méritos semejante, el jefe del Departamento donde exista la vacante tendrá la facultad de elegir entre ellos al que se adapte mejor a la circunstancia técnica o personal del Departamento. Si el jefe no hace uso de esta facultad, ascenderá al más antiguo en el Departamento o, en su defecto, en la Empresa.

Artículo 70. Período de prueba.—Una vez cubierta la vacante, el productor seleccionado se hallará sometido a un período de prueba de seis meses, percibiendo durante este período el sueldo que corresponda al puesto.

Artículo 71. Puestos de mando.—Los nombramientos para puesto de mando es una facultad exclusiva de la Dirección.

## CAPITULO X

## Traslados

Artículo 72. Procedimiento.—Si la Dirección estimara necesario para el

servicio cambiar a uno o varios productores en cualquier planta productiva, taller, departamento, sección o cualquier otro puesto de la fábrica, se conviene que estos traslados se efectúen con sujeción a lo siguiente:

a) Cambios que se prolonguen por menos de quince días.—El productor percibirá el salario de calificación más el plus garantizado del escalón de procedencia.

b) Cambios de quince días a seis meses.—El productor percibirá el salario de calificación más el plus garantizado del grupo de procedencia, aunque trabaje en un puesto inferior.

Si el traslado lleva consigo la ejecución de un trabajo de categoría superior, percibirá siempre el sueldo más el plus garantizado del escalón donde trabaje.

Haciéndose la observación de que si el trabajo se realiza por más de quince días, y dentro de una planta donde se aplica la fórmula de rendimientos, le corresponderá la parte del plus de rendimiento.

Artículo 73. Solicitud del interesado.—Si el traslado de puesto obedece a solicitud propia del interesado, éste percibirá la remuneración correspondiente a su nuevo puesto, aunque sea de categoría inferior.

Artículo 74. Capacidad disminuida.—Si se demuestra que un trabajador no tiene aptitudes o ha perdido las que poseía para el desempeño correcto de su puesto, o que, por cualquier otra causa, no alcanza la calidad el rendimiento o las normas mínimas exigibles a su puesto o categoría profesional, podrá ser trasladado a otro puesto de inferior categoría, percibiendo la retribución correspondiente al nuevo puesto.

Es facultativo de la Dirección respetar los derechos adquiridos en su anterior puesto de trabajo, si la causa obedece a la edad, enfermedad o accidente.

Artículo 75. Ineptitud.—Si la carencia o pérdida de aptitudes en general para todos o casi todos los puestos de trabajo, será de aplicación el concepto de ineptitud contenido en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Artículo 76. Período de traslado y ascenso.—Se podrá destinar a un puesto de categoría superior a cualquier productor, pagándole, en ese caso, el jornal que le corresponda y en el momento en que cese la causa que motivó el ser trasladado se reintegrará a su antiguo puesto.

El tiempo máximo de duración del cambio es de seis meses; transcurrido

este, debe volver a su puesto anterior. Si el tiempo de suplencia es superior, se considera que existe una vacante, debiendo ascender al productor a quien corresponda.

Artículo 77. Sustitución legal.—En los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, servicio militar, desempeño de cargos oficiales o ausencia en comisión de servicio, se entenderá que la sustitución es provisional, durante el tiempo que duren las causas de la misma.

Artículo 78. Traslado de mandos. El traslado de mandos de un puesto a otro será realizado discrecionalmente por la Dirección, de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

Artículo 79. Obligatoriedad.—Todo trabajador afectado por una medida de traslado estará obligado a cumplirla de forma inmediata. Su negativa se considerará como falta grave de indisciplina, sin perjuicio posterior de presentar la reclamación en la forma establecida.

## CAPITULO XI

### Licencias; permisos y excedencia

Artículo 80. Conceptos.—La Empresa concederá a su personal permiso retribuido, en los siguientes casos:

1. Enfermedad del productor.
2. Matrimonio del trabajador.
3. Alumbramiento de esposa.
4. Enfermedad grave del cónyuge, de los hijos o de los padres.
5. Muerte de padres, descendientes, ascendientes y hermanos.
6. Exámenes del trabajador.
7. Cumplimiento inexcusable de deberes públicos y reuniones sindicales.

Artículo 81. Matrimonios.—Todo el personal de la Empresa tendrán derecho a disfrutar, al contraer matrimonio, de una licencia retribuida de diez días naturales.

Artículo 82. Alumbramiento de esposa.—Previa la oportuna justificación, todos los productores tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido de 24 horas con motivo del alumbramiento de su esposa.

Artículo 83. Enfermedad y fallecimiento.—En caso de enfermedad grave del cónyuge, de los hijos o de los padres, se concede un permiso retribuido de dos días. Si la enfermedad es de abuelos y nietos, tal licencia no podrá exceder de un día. El productor queda obligado a justificar a satisfacción de la Empresa la certeza de la enfermedad y gravedad de la misma; en caso de no justificarlo, su ausencia se

considerará como falta al trabajo, agravándose además por el engaño.

En el supuesto de fallecimiento de padres, hijos, ascendientes y hermanos, se tiene derecho a dos días de permiso retribuido.

Artículo 84. Obligaciones legales. Los productores, justificándolo debidamente, tendrán derecho a faltar al trabajo, sin pérdida de su retribución, cuando sean convocados en forma reglamentaria para el cumplimiento de funciones inexcusables de carácter público, reuniones sindicales o asistencia a actos judiciales.

Artículo 85. Exámenes.—Con la finalidad de favorecer en todo lo posible la formación profesional y humanística de los productores, se les darán las máximas facilidades para presentarse a exámenes, con derecho a un permiso retribuido hasta un máximo de siete días, siempre y cuando se justifique haber aprobado las asignaturas del curso correspondiente, o se estime que los resultados son satisfactorios.

Artículo 86. Excedencia.—Los productores con más de cinco años de antigüedad podrán solicitar excedencia voluntaria, de duración que no podrá ser inferior a tres meses ni superior a un año.

La excedencia se entenderá sin derecho a sueldo, y no podrá utilizarse para prestar servicio en otra empresa, salvo autorización expresa.

## CAPITULO XII

### Jornada de trabajo

Artículo 87. Jornada de trabajo.—La jornada legal de trabajo en las oficinas y laboratorio será de 45 horas semanales, y en los talleres y demás Dependencias de la Empresa la semana laboral será de 48 horas, siendo el horario el siguiente:

*Oficinas, laboratorios y técnicos:*

Mañana: 8,30 a 1.  
Tarde: 3 a 6,30.

*Resto del personal:*

Mañana: 8 a 12.  
Tarde: 2 a 6,30.

Por las necesidades del servicio, se establecen tres turnos:

6 a 2 de la tarde.  
2 a 10 de la noche.  
10 a 6 de la mañana.

Se deja a salvo la facultad concedida en la Reglamentación de Trabajo para establecer la jornada de verano en las circunstancias y condiciones estipuladas en el citado texto legal.

Artículo 88. Turnos.—La Empresa tiene establecidos tres turnos en la forma expuesta, quedando inetrumpidos éstos por el descanso dominical y reanudándose de nuevo en la jornada laboral del lunes, a las 6 de la mañana, siguiéndose el mismo procedimiento en los días festivos.

Artículo 89. Relevos de turnos.—En los trabajos a turno, el obrero de turno saliente no podrá abandonar el lugar de su servicio hasta que no sea relevado por el turno siguiente, abonándole el exceso de jornada con los recargos correspondientes.

Artículo 90. Descanso para comer. El descanso para el almuerzo de los productores que trabajen a régimen de jornada normal será de dos horas.

Artículo 91. Recuperación de fiestas.—Como consecuencia de la existencia de fiestas recuperables, se establece un sistema de recuperación a través de todo el año, a razón de una hora semanal, que se llevará a cabo todos los martes, una vez finalizada la jornada diaria, siendo esto de aplicación para los que están sometidos a jornada normal.

Se conviene, para los que trabajan a turnos, la exención de la recuperación; ahora bien, en compensación, no tienen derecho a disfrutar de 30 minutos de descanso durante la jornada, con el fin de que no afecte la buena marcha de la producción. Sin embargo, podrán comer el bocadillo permaneciendo atentos a los controles de las máquinas, o a la tarea encomendada.

Artículo 92. Vacaciones.—El régimen de vacaciones del personal será el siguiente:

a) El personal técnico no titulado o empleado tendrá de 20 a 25 días, según lleve menos o más de cinco años de servicio en la Empresa. El personal titulado disfrutará de treinta días, cualquiera que sean los años de servicio.

b) El personal obrero disfrutará de unas vacaciones de quince días naturales. Se fija una fecha, 1 de julio, para el comienzo del disfrute de vacaciones de todo el personal, siguiendo el espíritu que informa la legislación laboral de que sean concedidas preferentemente en verano, de modo que para su disfrute se hará o se computará el año en dicha fecha, de manera que si la fecha de ingreso en la Empresa es, por ejemplo, el 1 de febrero de 1963, el productor en cuestión disfrutará la parte proporcional de vacaciones de febrero al 1 de julio.

Los productores que lleven más de un año en la Empresa se trasladará para este concepto su fecha de ingreso

al 1 de julio, pudiendo ocurrir que la Sociedad adeude a los productores, o bien el caso contrario; en el primer supuesto, se les abonará o se les dará para su disfrute al llegar al 1 de julio, los días de vacaciones correspondientes a la parte proporcional de los meses que se les deban, más las vacaciones del año, y en el segundo, disfrutará el personal las vacaciones del período de un año.

En principio, las vacaciones deben disfrutarse de manera continuada.

No obstante, por conveniencia mutua, la utilización de este descanso podrá tener lugar en dos o más períodos.

En el supuesto de que algún productor no hubiera podido disfrutar las vacaciones, se le hará la compensación en metálico, de acuerdo con el artículo 55.

### CAPITULO XIII

#### Dietas de salida y prendas de trabajo

Artículo 93. Dietas de salida.— Cuando el personal de la fábrica tenga que realizar algún servicio fuera de las dependencias de ésta, disfrutará, en concepto de dietas de salida, la siguiente cantidad:

- 1.º Jefes superiores, 300 pesetas.
- 2.º Técnicos titulados, 250 pesetas.
- 3.º Personal adscrito al Departamento de Ventas, cuando realice viajes periódicos, 200 pesetas.
- 4.º Empleados, 175 pesetas.
- 5.º Resto del personal, 150 pesetas.

Cuando la misión encomendada permita pernoctar en su domicilio, o bien permanecer fuera de la fábrica media jornada o parte de ella sin completarla, se deducirá por cada comida, o cena, el 35 por 100 de la dieta, y para cama y desayuno el 30 por 100.

Artículo 94. Prendas de trabajo.— El personal de esta Empresa será provisto de las prendas de trabajo siguientes:

- Personal técnico: dos batas por año.  
 Personal obrero femenino, una bata cada año o dos batas para dos años.  
 Personal obrero masculino, dos monos cada año, en los oficios o trabajos que se requieran.

### CAPITULO XIV

#### Recompensas y sanciones

Artículo 95. Méritos.— Es facultad exclusiva de la Dirección la de premiar y sancionar a sus productores, en la medida que se hicieran acreedores de ello.

Para estímulo del personal, y con objeto de premiar el comportamiento, disciplina, laboriosidad, colaboración, espíritu de responsabilidad, se ha implantado el sistema de calificación de méritos, mediante el cual, y en su caso en combinación con el plus de rendimiento, ofrece la oportunidad de mejorar el salario.

Artículo 96. Premios de asistencia y puntualidad.— La Empresa establece un premio anual de puntualidad y asistencia, que estará dotado con 500 pesetas cada uno, o con un objeto de valor equivalente, y se otorgará entre los productores que, no habiendo sido sancionados en el transcurso del año anterior, no tengan durante el mismo ninguna falta de puntualidad y asistencia, justificada o no.

No podrá pasar el número de productores que se vean beneficiados con este premio del 5 por 100 de la plantilla.

De haber varios productores en esta situación, se dará al más antiguo, y de subsistir la igualdad, al de remuneración menor.

Artículo 97. Sanciones que dan lugar a despido.— Sin perjuicio de aquellos otros casos en que proceda el despido con arreglo a la legislación laboral vigente y el Reglamento Interior de la Empresa, la Sociedad podrá acordar el despido en los casos siguientes:

a) Falta de puntualidad.— Seis faltas en un mes o quince en seis meses, producidas, indistintamente, en la iniciación del trabajo o en la reincorporación al mismo, teniendo en cuenta que se conceden cinco minutos de tolerancia.

b) Falta de asistencia.— Faltar al trabajo tres días en un mes o nueve en seis meses, sin causa justificada.

Será admisible la justificación, debidamente comprobada, en los casos de falta de puntualidad por averías en el vehículo, moto o bicicleta y otros casos de fuerza mayor.

Asimismo, será admisible la justificación escrita en los casos de falta de puntualidad o asistencia cuando el motivo originario sea la enfermedad del productor y se acompañe la justificación del médico correspondiente, no desmentida por el informe del médico de Empresa.

c) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad sin autorización del superior o con abuso manifiesto de esta autorización. También incurrirá en esta causa el que reincida en el simple abandono y en la realización de cualquier acto que suponga el mismo, aunque no implique ausencia del lugar donde el operario desarrolle su

misión, tales como dormir, leer escritos de cualquier clase no relacionados con el trabajo, hacer trabajos propios con o sin materiales o herramientas de la Empresa.

No será necesaria la reincidencia en los actos enumerados y comprendidos en este apartado cuando los mismos originen daños graves a la Empresa o a los compañeros.

d) El fumar en la planta de hidrogenación y en los lugares circundantes a los depósitos de gases inflamables.

e) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento habitual del trabajo. Como en la Empresa no está determinado cuantitativamente el trabajo, se considerará como prueba la estimación hecha en el factor cantidad de la valoración de méritos; para apreciar esta circunstancia, será necesario el dictamen de la Comisión y un miembro del Jurado de Empresa, que puede ser elegido por el interesado.

Asimismo, tendrá la misma consideración la disminución voluntaria en el rendimiento colectivo, siempre que produzcan perturbación y perjudique la marcha normal del trabajo. Esta responsabilidad alcanza sólo a aquellos que tomen parte directa y voluntaria de bajo rendimiento.

f) La indisciplina, amenazas, malos tratos de palabra u obra a jefes, compañeros y subordinados, siempre que se produzcan lesiones o grave afrenta moral, daños en las instalaciones o seria intercepción del trabajo.

Se declaran como faltas y sanciones más comunes las que figuran en el anexo número II.

Artículo 98. Son circunstancias modificativas de la responsabilidad las siguientes:

#### a) Atenuantes:

1. Ser la primera vez que comete una falta, habiendo tenido hasta entonces una calificación de méritos de grado medio u óptimo.

2. Haber sido el infractor objeto de una provocación por parte de la persona ofendida.

3. No haber medido el alcance del acto realizado, siempre que espontáneamente, y antes de iniciarse ninguna acción punitiva, reconozca su falta y dé muestras evidentes de rectificar su actitud.

#### b) Agravantes:

1. Ser reincidente.

2. Obrar con premeditación conocida.

3. Obrar con abuso de confianza.

4. Perjuicio grave para la Empresa o sus compañeros.

Artículo 99. Prescripción. — Las faltas leves prescribirán a los ocho días, contados desde que se tuvo conocimiento del hecho.

Las faltas graves prescribirán al mes, y las muy graves a los tres meses.

Artículo 100. Cancelación. — Toda sanción dará lugar a la anotación correspondiente en el expediente del interesado.

Las notas por faltas leves podrán cancelarse en el transcurso de un año, sin incurrir en nueva sanción.

Las notas de faltas graves, en el transcurso de tres años, y las muy graves, a los cinco años, sin haber incurrido en otra sanción.

CAPITULO XVI

Comisión del Convenio

Artículo 101. Formación.—Para el recto cumplimiento e interpretación de cuanto queda convenido, se crea una Comisión del Convenio, compuesta por tres representantes designados por la Dirección y tres trabajadores nombrados por el Jurado de Empresa, y tres suplentes nombrados por cada parte para que asistan en ausencia de los titulares.

Artículo 102. Presidente.—Actuará como presidente el que ambas partes designen.

Artículo 103. Objeto.—Esta Comisión se limitará a la vigilancia, aplicación e interpretación y aclaración de las normas del Convenio en el ámbito interno de la Empresa.

Artículo 104. Procedimiento.—Durante la vigencia de este Convenio, las situaciones colectivas de conflictos que se puedan derivar de la aplicación de sus cláusulas habrá de ser conocida y resuelta mediante la decisión de la Comisión del Convenio, y de no lograrlo,

se someterá a la autoridad laboral que haya aprobado el Convenio, o a la que sea competente por disposiciones.

Artículo 105. Reuniones.—La Comisión del Convenio se reunirá siempre que sea convocada por el presidente, o cuando tres de sus vocales lo estimen necesario. Cuando el presidente no asistiera a la sesión, será dirigida por un vocal representante de la Empresa. Las decisiones serán tomadas por mayoría de votos.

CAPITULO XVII

Vía de reclamaciones

Artículo 106. Derecho de reclamación.—Todos los productores podrán hacer uso del derecho de elevar sus quejas o reclamaciones, utilizando para ello la vía jerárquica.

Artículo 107. Procedimiento.—Si la reclamación no es atendida por su superior, podrá acudir al miembro del Jurado de Empresa que le represente, quien, a su vez, presentará la reclamación ante el Departamento de Personal para asesorar o elevar la misma a la Dirección, si procediera.

Artículo 108. Libertad de acudir a la Dirección.—De todas formas, el personal que tenga que hacer alguna reclamación puede, en todo momento, formularla personalmente, o por medio de escrito, ante la Dirección.

Artículo 109. Ultima instancia.—Si la resolución de la Dirección es desfavorable, podrá reproducirla ante la Comisión del Convenio, quien resolverá en última instancia, previo informe del Jurado de Empresa.

Artículo 110. Acceso a las autoridades competentes.—Todo lo establecido en el presente capítulo se entiende sin perjuicio de acudir ante las autoridades laborales competentes.

ANEXO II

DISPOSICION FINAL

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 "Oleotécnica, S. A.", siempre y cuando se obtenga mayor productividad, sin cuyo requisito no se podría alcanzar ninguno de los fines propuestos en el Convenio.

ANEXO I

PLANTILLA DE PERSONAL DE LA EMPRESA "OLEOTECNICA, S. A."

Dirección .....	2
Técnicos .....	14
Peritos .....	4
Jefes 1. <sup>a</sup> Ad. ....	2
Practicante .....	1
Contramaestres .....	4
<b>Administrativos:</b>	
Aspirantes .....	15
Grupo 2 .....	7
Grupo 3 .....	6
Grupo 4 .....	4
Grupo 5 .....	7
Grupo 6 .....	3
Grupo 7 .....	7
<b>Personal de fábrica</b>	
Aprendices y pinches 2. <sup>o</sup> año.....	13
Grupo 0 (aprendices 4. <sup>o</sup> año) .....	10
Grupo 1 .....	14
Grupo 2 .....	23
Grupo 3 .....	56
Grupo 4 .....	51
Grupo 5 .....	18
Grupo 6 .....	21
Grupo 7 .....	8
Grupo 8 .....	3
Grupo 9 .....	6

Faltas

Sanciones

Leves:

De disciplina .....	} Abandono del puesto de trabajo antes del fin de la jornada .....	
De seguridad en el trabajo .....		Falta de atención durante el trabajo.
De conservación de maquinaria e instalaciones .....		No cursar la baja de enfermedad a tiempo .....
De puntualidad .....	} No acudir al servicio médico en caso de accidente grave .....	
De asistencia .....		Descuidos en la conservación de máquinas instalaciones o materiales ...
	De una falta a tres en un mes .....	
	Una falta en un mes .....	

Amonestación verbal, por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Multa por importe del 25 por 100 del plus de rendimientos y méritos.

	Faltas	Sanciones
	<b>Graves:</b>	
De disciplina .....	Reincidencias en faltas leves dentro del trimestre .....	Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
	Abandono del puesto de trabajo tres veces en un mes, de 1 a 10 minutos, antes del fin de jornada .....	
	Fichar por otro .....	
	Contestar a su jefe inmediato en forma poco correcta .....	
	Dormirse en el trabajo .....	
	Anotaciones falsas en los partes de mano de obra semanales .....	
	Desobediencia a su superior inmediato.	
	Blasfemia .....	
	Simulación de enfermedades o accidente .....	
De seguridad e higiene en el trabajo...	Infracción de las normas de seguridad e higiene .....	
	Introducir vinos y licores en la fábrica, excepto para los que trabajen a turno, que podrán introducir cada uno una botella de vino de capacidad no superior a 1/3 de litro. La introducción de licores queda prohibida en todo caso .....	
De conservación de maquinaria .....	Causar, por descuido o negligencia, averías importantes en máquinas o instalaciones .....	
De puntualidad .....	Cuatro faltas en un mes .....	
De asistencia .....	Dos faltas en un mes o cuatro en seis meses .....	
	<b>Muy graves:</b>	
De disciplina .....	Reincidencia en faltas graves .....	Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
	Negarse a prestar servicios, en caso de necesidad urgente .....	
	Abandono de trabajo en puesto de responsabilidad .....	
	Alboroto o motines, expresando oposición o desagrado, ante órdenes recibidas .....	
	Malos tratos, de palabra y obra, a jefes o compañeros de trabajo .....	
	Abuso de autoridad .....	
	Blasfemia habitual .....	
	Embriaguez durante el trabajo .....	
	Fraude, robo cometido dentro y fuera de la fábrica .....	
	Disminución voluntaria y continuada de rendimiento .....	
	Prolongación deliberada de accidentes o enfermedades .....	
De seguridad e higiene en el trabajo...	Hacer pasar por accidente de trabajo alguno ocurrido fuera de él .....	
	Fumar en lugares prohibidos .....	
De conservación de maquinaria e instalaciones .....	Destrozar o inutilizar máquinas .....	
De puntualidad .....	Seis faltas en un mes o quince en seis meses .....	
De asistencia .....	Tres faltas en un mes o nueve en seis meses .....	

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 15.962 ptas.

## DISTRITO MINERO DE SANTANDER

### Otorgamiento de permisos de investigación

Por el señor ingeniero jefe del Distrito Minero de Santander, con fecha 10 de abril de 1963, han sido otorgados los permisos de investigación siguientes:

Número 16.013, "Liborio", de 40 pertenencias, para mineral de hierro, en el término municipal de Liérganes, siendo su concesionario don Alfonso Fernández Haro, vecino de Liérganes.

Número 16.014, "El Cantábrico", de 188 pertenencias, para mineral de hierro, en los términos municipales de Liérganes y Medio Cudeyo; interesado, don Alfonso Fernández Haro, vecino de Liérganes.

Lo que se hace público por medio de este anuncio, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

Santander, 10 de mayo de 1963.—El ingeniero jefe, Miguel Gómez Ortiz.

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 152 ptas.

## ANUNCIOS DE SUBASTA

### JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION DE TORRELAVEGA

#### EDICTO

Don José-Donato Andrés Sanz, juez de primera instancia de Torrelavega y partido,

Hago saber: Se tramita juicio de mayor cuantía sobre disolución comunidad bienes inmueble promovido por Eduvigis Coterillo León contra Martín Menocal Coterillo y otros, y en virtud proveído de hoy, se saca a pública subasta, por primera vez y término de veinte días, el inmueble que a continuación se reseña, segregado de la total finca que se describe, subasta que tendrá lugar en la Sala Audiencia de este Juzgado el veinticuatro junio próximo, a las once horas.

#### Bienes objeto de subasta

Finca a prado y labrantío, en Mien-go, sitio de Usgo, junto a la playa, de 7 hectáreas, 75 áreas y 96 centiáreas; linda: Norte, terreno comunal del mismo pueblo y playa de Usgo; Sur, Enrique Vidal, hoy Solvay Cie.; Este, terreno común de rocas y camino vecinal, y Oeste, Leonor Arenal, Benito Cuevas y Máximo Haro, hoy Solvay Cie.; dentro de la finca existe casa de planta baja y piso, de 10

metros frente por 7 de fondo, con garaje y cuadra, hoy todo cuadra; mide 8 metros frente y 7 fondo. Esta finca se halla atravesada de Este a Oeste por una calleja. De dicha finca se segregaron ciento dos carros con setenta y cinco centésimas de carro, que, junto con la plena propiedad de la casa-inmueble, fue transmitido a la actora y demandados por Solvay y Cie. en permuta por otra finca, y siendo esta segregación lo que es objeto de subasta, o sea, la finca de 102,75 carros, con las edificaciones, valorada la finca segregada objeto de subasta en doscientas veintiséis mil ciento veinticinco pesetas.

#### Condiciones de la subasta

1. El tipo de subasta es el valorado a los bienes objeto de ella, no admitiéndose posturas que no cubran las dos terceras partes de dicho tipo; el remate puede hacerse en calidad de ceder a tercero, y para tomar parte en la subasta los licitadores deberán consignar previamente en la mesa del Juzgado el 10 por 100 del tipo tasación, sin cuyo requisito no serán admitidos a la misma.

2. Los títulos de propiedad obran en Secretaría, donde podrán ser examinados por los licitadores que lo deseen; se halla libre de cargas e inscritas, apareciendo la misma en el Registro de la Propiedad a nombre de Solvay Cie.; se ignora si el inmueble está arrendado o no, y todas las cargas no inscritas que pudiera tener la finca quedarán subsistentes y sin cancelar, no destinándose a su extinción el precio del remate.

Dado en Torrelavega a once de mayo de mil novecientos sesenta y tres.—El juez, José-Donato Andrés Sanz.—El secretario, Pedro Alvarez.

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 467 ptas.

## ADMON. DE JUSTICIA

### JUZGADO COMARCAL DE CABUERNIGA

#### EDICTO

Don Antonio Gómez Casado, juez comarcal de Cabuérniga, por prórroga de jurisdicción,

Hago saber: Que en este Juzgado se tramitan autos de juicio verbal civil, en virtud de demanda interpuesta por don Manuel García López, mayor de edad, casado, propietario y vecino de Cabrojo, Ayuntamiento de Cabezón

de la Sal, contra sus convecinos don Camilo de Cos García y don Francisco Suárez Castaño, de iguales circunstancias que el anterior, sobre reivindicación de terreno, en la que, en el segundo de los hechos, se dice lo siguiente: "el último de los dos helgueros mencionados, radicante en el sitio del Oscuro, de diez carros de tierra superficiales, linda: al Norte, con más del demandado don Camilo de Cos García; al Sur, antes con más de herederos de Modesto Díaz, hoy del otro demandado; al Este, antes Remedios García, hoy herederos de la misma, y al Oeste, con cambera. En cuya demanda aparece el siguiente: Suplico al Juzgado que, teniendo por presentada esta demanda, con los documentos aludidos y copias simples correspondientes, se sirva admitir unas y otros; acordar la celebración del juicio verbal que promuevo y, previo el señalamiento del día y hora en los que haya de tener lugar la comparecencia, ordenar sean las partes citadas a la misma en forma y proseguir el juicio hasta dictar, en su día, la procedente sentencia, declarando que por el título de compra-venta, que apporto, soy dueño del helguero deslindado; que el demandado don Camilo de Cos García detenta de dicho helguero, y en su viento Norte, una parte del mismo comprendida entre la antigua cerradura divisoria de ambos helgueros y la reciente construída por el mismo, de la extensión que la medida pericial determine, y que, igualmente, el demandado don Francisco Suárez Castaño detenta, asimismo, del helguero repetido la porción Oeste del mismo, cuya superficie la medición pericial fijará, lindante con la cambera, comprendida entre ésta, por el Poniente, y el resto de mi citada finca, por el Naciente, condenando a ambos demandados a que, pasando por tales declaraciones, en cuanto afectan a cada uno, me hagan uno y otro entrega de las porciones dichas, que de mi deslindado helguero, respectivamente, detentan, dejándolas a mi libre y entera disposición, y a que retiren o allanen los cerramientos que hayan realizado en los terrenos detentados, imponiéndoles las costas del juicio, como así procede en justicia, que pido, en Cabrojo, para Valle de Cabuérniga, a 12 de abril de 1963."

Y habiéndose solicitado por el demandado, don Camilo de Cos García, la notificación de la demanda y emplazamiento a los herederos posibles de doña Tomasa Gómez Arce, a efectos de saneamiento por evicción, como vendedora de la finca, que linda:

al Norte de la descrita, y que a su vez se describe así: tiene una cabida de cincuenta carros, que linda: al saliente, Ramón G. Ruiz; Norte, Juan Antonio Huemes; Oeste, Romualdo Cos, y Sur, Josefa Revuelta; se ha acordado, por resolución de esta fecha, suspender las actuaciones, y que se cite, notifique y emplace a los mencionados posibles herederos de doña Tomasa Gómez Arce, a los efectos que determinan los artículos 1.481 y 1.482 del Código Civil, señalándose para la continuación el día veinte del próximo mes de mayo, a las once horas, en la Sala de este Juzgado.—El juez, Antonio Gómez Casado.—El secretario (ilegible).

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 592 ptas.

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION DE TORRELAVEGA**

Don José Donato Andrés Sanz, juez de primera instancia de Torrelavega y su partido,

Hago saber: Que en este Juzgado se tramita declaración de herederos abintestato por fallecimiento de doña Valentina Martínez Vélez, vecina que fue de Santa Cruz de Iguña, a instancia de su hermana, doña Victoria Martínez Vélez, que solicita la herencia para sí y sus hermanas doña Francisca Luisa, doña Josefa y doña Bonifacia Delfina Martínez Vélez, por no haber dejado la finada descendientes ni ascendientes; y no existiendo testamento alguno, se llama por el presente a los que se crean con igual o mejor derecho a reclamar la herencia para que comparezcan a tal fin en este Juzgado, dentro de treinta días.

Y para su fijación en el "Boletín Oficial" de la provincia, expido y firmo el presente, en Torrelavega a once de mayo de mil novecientos sesenta y tres.—El juez, José Donato Andrés Sanz.—El secretario, Pedro Alvarez.

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 176 ptas.

Don José Ramón Alonso Mateos, juez de instrucción de Castro Urdiales y su partido,

En virtud de lo acordado por providencia del día de hoy, en cumplimiento de carta-orden de la Ilma. Audiencia Provincial de Santander, se deja sin efecto la requisitoria de fecha 22 de febrero pasado llamando a José Sánchez Serrano, para cumplimiento de la pena impuesta en sumario 50 de

1960, por haber sido habido el penado.

Dado en Castro Urdiales a 9 de mayo de 1963.—El juez, José Ramón Alonso Mateos.—El secretario (ilegible).

**ADMON. MUNICIPAL**

**AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA**

Don Luis Iñiguez Corcuera solicita la oportuna autorización para instalar un motor de 1/2 HP. para accionar una cámara mostrador para venta de helados en su domicilio de Calvo Sotelo, número 1.

Lo que se comunica para general conocimiento, pudiéndose solicitar reclamaciones, en el plazo de ocho días hábiles, a contar de la aparición del presente anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Torrelavega, 10 de mayo de 1963.—El alcalde, Jesús Collado.

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 97 ptas.

**AYUNTAMIENTO DE VADEOLEA**

En cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 30 del Reglamento de 20 de noviembre de 1961, se hace saber que don Eladio Ibáñez Gutiérrez, de Mataporquera, ha solicitado licencia para la instalación de una cámara frigorífica con un motor trifásico de 1 1/2 HP. en sus locales de la Plaza de España, número 15, otorgándose un plazo de diez días, a contar de la inserción de este anuncio en el B. O. de la provincia, para formularse las observaciones pertinentes por interesados legítimos.

Valdeolea, 10 de mayo de 1963.—El alcalde, Jesús Michelena.

Derechos de inserción y timbre de publicidad: 110 ptas.

La cuenta general del presupuesto y administración del patrimonio correspondiente al ejercicio de 1962 se halla de manifiesto en la Secretaría de este Ayuntamiento, durante el plazo de quince días.

Durante dicho plazo, y los ocho días siguientes al mismo, puede cualquier habitante de este término municipal formular las observaciones, reparos y defectos que juzgue pertinentes, de conformidad con las prescripciones de la Ley de Régimen Local.

Valdeolea, 10 de mayo de 1963.—El alcalde, Jesús Michelena.

**AYUNTAMIENTO DE REINOSA**

La Corporación municipal ha acordado que se inicie un expediente para cesión a la Obra Sindical del Hogar de los terrenos sitos en la calle del Marqués de Cilleruelo, adquiridos recientemente por el Ayuntamiento, con una superficie aproximada de 2.119 metros cuadrados, con destino a la construcción de un grupo de cincuenta viviendas de renta limitada.

Lo que se hace público, a los efectos determinados por el apartado g) del párrafo primero del artículo 96 del Reglamento de Bienes de las Corporaciones Locales, para reclamaciones por interesados legítimos, durante el plazo de quince días.

Reinosa, 10 de mayo de 1963.—El alcalde, V. González Sanz.

**AYUNTAMIENTO DE MERUELO**

Formuladas y rendidas las cuentas del presupuesto ordinario, de administración del patrimonio y de valores independientes y auxiliares, correspondientes al ejercicio de 1962, se hace público que las mismas, con los documentos que las justifican, se hallarán de manifiesto en la Secretaría de este Ayuntamiento, por el plazo de quince días, al objeto de que puedan ser examinadas y formulados, por escrito, los reparos y observaciones que estimen pertinentes, durante dicho plazo de exposición y los ocho días siguientes, de conformidad con las disposiciones vigentes (artículo 790 de la Ley de Régimen Local y regla 81 de la Instrucción de Contabilidad); en la inteligencia que, transcurrido que sea dicho plazo, no se admitirá reclamación alguna.

Meruelo, 10 de mayo de 1963.—El alcalde, J. Ortiz Alonso.

**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