

DECRETO 3423/1962, de 13 de diciembre, por el que se aprueba el proyecto de obras de construcción de una réplica de la Cueva de Altamira, en el Museo Arqueológico Nacional de Madrid.

En virtud de expediente, en el que se han observado los trámites reglamentarios; a propuesta del Ministro de Educación Nacional y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día siete de diciembre de mil novecientos sesenta y dos.

DISPONGO:

Artículo primero.—Se aprueba el proyecto de obras de construcción de una réplica de la cueva de Altamira en el Museo Arqueológico Nacional, de Madrid, por un presupuesto total de un millón cincuenta y nueve mil doscientas setenta pesetas con setenta y cinco céntimos, con la siguiente distribución: ejecución material, ochocientas sesenta y cuatro mil seiscientos sesenta y nueve pesetas con setenta y dos céntimos; quince por ciento de beneficio industrial, ciento veintinueve mil setecientas pesetas con cuarenta y cinco céntimos; pluses, diez mil novecientas cuarenta y cinco pesetas con dieciocho céntimos; honorarios de Arquitecto por formación de proyecto, veinte mil setecientas cincuenta y dos pesetas con ocho céntimos; honorarios de Arquitecto por dirección de obra, veinte mil setecientas cincuenta y dos pesetas con ocho céntimos; honorarios de Aparejador, doce mil cuatrocientas cincuenta y una pesetas con veinticuatro céntimos.

Artículo segundo.—El expresado presupuesto total de estas obras se abonará con cargo al apartado b) del crédito número trescientos cuarenta y uno-seiscientos once, subconcepto uno de la sección dieciocho, del vigente presupuesto de gastos.

Artículo tercero.—Las obras se realizarán por el sistema de contratación directa por la Administración, de conformidad con lo dispuesto en el número octavo del artículo cincuenta y siete de la vigente Ley de Administración y Contabilidad.

Artículo cuarto.—Por el Ministerio de Educación Nacional se dictarán las disposiciones precisas para la ejecución de lo que en este Decreto se establece.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a trece de diciembre de mil novecientos sesenta y dos.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Educación Nacional.
MANUEL LORA TAMAYO

DECRETO 3424/1962, de 13 de diciembre, por el que se aprueba el proyecto de obras de construcción de edificio para Museo de Reproducciones Artísticas en la Ciudad Universitaria, de Madrid.

En virtud de expediente, en el que se han observado los trámites reglamentarios; de acuerdo con lo informado por el Consejo de Estado, a propuesta del Ministro de Educación Nacional y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día siete de diciembre de mil novecientos sesenta y dos.

DISPONGO:

Artículo primero.—Se aprueba el proyecto de obras de construcción de edificio para Museo de Reproducciones Artísticas en la Ciudad Universitaria de Madrid, por un presupuesto total de trece millones ciento setenta mil quinientos seis pesetas con treinta y un céntimos, con la siguiente distribución: ejecución material, diez millones setecientas treinta y cinco mil quinientas una pesetas con diez céntimos; quince por ciento de beneficio industrial, un millón seiscientos diez mil trescientas veinticinco pesetas con dieciséis céntimos; pluses, quinientas diecisiete mil seiscientas cuarenta y cuatro pesetas con setenta céntimos; honorarios de Arquitecto por formación de proyecto, ciento dieciocho mil noventa pesetas con cincuenta y dos céntimos; honorarios de Arquitecto por dirección de obra, ciento dieciocho mil noventa pesetas con cincuenta y dos céntimos; honorarios de Aparejador, setenta mil ochocientos cincuenta y cuatro pesetas con treinta y un céntimos.

Artículo segundo.—El expresado presupuesto total de estas obras se distribuye en las siguientes anualidades: dos millones de pesetas, con cargo al crédito número trescientos cuarenta y uno-seiscientos once, subconcepto uno, de la Sección dieciocho del vigente presupuesto de gastos; tres millones de pesetas, para el ejercicio económico de mil novecientos sesenta y tres, y ocho millones ciento setenta mil quinientos seis pesetas con treinta y un céntimos, para el año mil novecientos sesenta y cuatro.

Artículo tercero.—Las obras se adjudicarán por el sistema de subasta pública, de conformidad con lo dispuesto por la vigente Ley de Administración y Contabilidad.

Artículo cuarto.—Por el Ministerio de Educación Nacional se dictarán las disposiciones precisas para la ejecución de lo que en este Decreto se establece.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a trece de diciembre de mil novecientos sesenta y dos.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Educación Nacional.
MANUEL LORA TAMAYO

DECRETO 3425/1962, de 20 de diciembre, por el que se concede la Gran Cruz de la Orden Civil de Alfonso X el Sabio a don Louis Armand.

En atención a los méritos y circunstancias que concurren en don Louis Armand.

Vengo en concederle la Gran Cruz de la Orden Civil de Alfonso X el Sabio.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a veinte de diciembre de mil novecientos sesenta y dos.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Educación Nacional.
MANUEL LORA TAMAYO

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo interprovincial acordado entre la Empresa «Sociedad Anónima Cros» y su personal el 19 de octubre último.

Visto el Convenio Colectivo Sindical de carácter interprovincial acordado por la Comisión nombrada al efecto para regular las relaciones laborales del personal al servicio de la Empresa «Sociedad Anónima Cros» en 19 de octubre del año en curso y en el seno del Sindicato Vertical de la Industria Química; y

Resultando que en 5 de noviembre de 1962 la Secretaría General de la Organización Sindical remite a este Centro directivo el texto aprobado por la Comisión deliberante, informando su alcance y trascendencia en el orden económico-social, al mismo tiempo que hace constar la no repercusión de mejoras al personal en los precios de los artículos producidos, texto y comunicación que tuvieron su entrada en esta Dirección General el día 9 del mismo mes y año;

Resultando que en el artículo 16 se crea la Comisión Mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, a cuya actuación se remite el texto del artículo 14, significando que «La interpretación de lo dispuesto en la presente Sección es de competencia exclusiva de la Comisión Mixta del Convenio» (compensación absorbible, garantía «ad personam»);

Resultando que el artículo 83 establece la obligatoriedad del trabajo en horas extraordinarias en las circunstancias que indica, entre las que figuran la necesidad de atender a los clientes y otras;

Considerando que la interpretación de los Convenios corresponde a la autoridad laboral, que los aprueba por medio de Resolución fundamentada y recurrible; su vigilancia, al Cuerpo de Inspección, y las acciones contenciosas, a la Magistratura de Trabajo, según determinan los artículos 26 y 28 del Reglamento para aplicación de la Ley de 24 de abril de 1958, por cuyos motivos las actuaciones de la Comisión Mixta limitarán su esfera a cometidos que no interfieran los que con carácter indeclinable están confiados a los mencionados Servicios Estatales;

Considerando que el artículo quinto de la Ley de Jornada Máxima Legal, cuya principal motivación la constituye la defensa antropológica del trabajador, dispone que la realización de horas extraordinarias corresponde en su propuesta a la Empresa, y la libre aceptación o denegación al trabajador, por lo

que la obligatoriedad vulneraría la garantía que ese derecho necesario concede a los trabajadores, resultando por ello ilegal la consignación de aquélla;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo pactado en el referido Convenio, y que sus estipulaciones establecen mejoras de indudable trascendencia, tanto en la parte relativa al contrato de trabajo como en la previsión, circunstancias que justifican la aprobación del referido texto, con arreglo al artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958, máxime cuando el mismo se estima ventajoso para ambos sectores laborales y no contraviene preceptos de superior rango administrativo, ni lesiona intereses de carácter general, excepto las aclaraciones consignadas en los considerandos anteriores

Considerando que la unanimidad de lo estipulado y el hecho de que sus mejoras económicas se compensen bilateralmente sin alterar los precios del sector, como determina la Orden de 24 de enero de 1959, justifican su aprobación, con las limitaciones anteriormente consignadas; y por tanto, esta Dirección General ha resuelto:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo acordado entre la Empresa «S. A. Cros» y su personal en 19 de octubre de 1962, con las aclaraciones que se indican.

2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» una vez firme, con arreglo a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958; y

3.º Contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa según el artículo 23 del citado Reglamento y Orden de 24 de enero de 1959.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos oportunos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 22 de noviembre de 1962.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA S. A. CROS Y SU PERSONAL, ACORDADO EN 19 DE OCTUBRE DE 1962

CAPITULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA

Ámbito territorial, funcional y personal

Artículo 1.º **Ámbito territorial.**—El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de Trabajo que la Sociedad tiene enclavados en el territorio nacional, cualquiera que sean las actividades que en dichos Centros se desarrollan.

Art. 2.º **Ámbito funcional.**—Siendo la actividad preferente de la Sociedad la de fabricación y venta de abonos y productos químicos, y siendo sus restantes actividades o notablemente inferiores, o bien, preparatorias o coadyuvantes de aquéllas, o consecuencia del lugar donde está enclavada alguna de sus factorías, se deja expresamente convenido, por el principio de unidad de Empresa que la totalidad de dichas restantes actividades no constitutivas de la fabricación y venta de abonos y productos químicos, quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio con exclusión específica de cualquier otro Convenio Colectivo que en un futuro se pueda dictar, sea cual sea el ámbito de su aplicación.

Art. 3.º **Ámbito personal.**—Afecta a la totalidad del personal encuadrado en la Sociedad que se halla prestando sus servicios en la actualidad, así como los que ingresen en la Empresa durante su vigencia, quedando excluidos del ámbito de su aplicación el personal directivo a que hace relación el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo y 2.º de la Reglamentación Nacional de Industrias Químicas; los Representantes de Comercio; los Apoderados y Jefes de Sección administrativos; los Interventores y Delegados de Agencias; los Directores y Subdirectores y Administradores de factorías; los Técnicos Jefes, Técnicos titulados y Contramaestres.

SECCIÓN SEGUNDA

Vigencia, duración, prórroga, resolución y revisión

Art. 4.º **Vigencia.**—Las normas derivadas del presente Convenio entrarán en vigor para el personal semanal el primer lunes del siguiente mes al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y para el personal mensual el primer día

del mes siguiente, asimismo de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 5.º La duración del presente Convenio será de dos años, a partir de su entrada en vigor, entendiéndose anual y automáticamente prorrogado, si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no se hubiera pedido la rescisión o revisión en forma legal.

Por excepción, si el ritmo de racionalización de trabajos en el personal de plantilla técnica de la Empresa, hiciera temer que tal racionalización, al fin del primer año, no alcanzase al 60 por 100 del personal de factorías, y al 40 por 100 del resto, podrá pedirse la revisión de este Convenio al fin del primer año de su vigencia, siempre que se observen los trámites señalados en los artículos siguientes.

Art. 6.º **Resolución o revisión.**—La propuesta de resolución o revisión del Convenio deberá presentarse en la Dirección General de Ordenación de Trabajo con una antelación mínima de tres meses, respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 7.º La propuesta incluirá certificado del acuerdo adoptado, a tal efecto, por la representación correspondiente, en el que se razonarán las causas determinantes de la resolución o revisión solicitada.

Art. 8.º En caso de solicitarse revisión, se acompañará índice de los puntos a revisar para que puedan iniciarse las conversaciones, previa la pertinente autorización.

Si las conversaciones o estudios se prolongaran por plazo que excediera del de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta el fin de la negociación.

SECCIÓN TERCERA

Compensación, absorbilidad, garantía «ad personam»

Art. 9.º Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación serán considerados globalmente y referidas a período anual.

Art. 10. **Compensación.**—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

Art. 11. En el orden económico y para la aplicación del Convenio o cada caso concreto, se estará a lo pactado, con obstrucción de los conceptos salariales o económicos anteriores al Convenio, su cuantía y regulación. Por consiguiente, son compensables todos los plusas, premios o primas o cualquier otra retribución económica.

Art. 12. **Garantía «ad personam».**—Se respetarán las situaciones personales que con carácter global exceden del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam» y entendidas como cantidades líquidas, pues son situaciones económicas las que se garantizan personalmente en este artículo.

Art. 13. **Absorbilidad.**—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los aspectos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las condiciones legales vigentes con anterioridad al Convenio superasen el nivel total de éste.

Art. 14. La interpretación de lo dispuesto en la presente Sección es de competencia exclusiva de la Comisión Mixta del Convenio.

SECCIÓN CUARTA

Vinculación a la totalidad

Art. 15. En el supuesto de que la Dirección General de Ordenación de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los puntos esenciales del Convenio, desvirtuándolo, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

SECCIÓN QUINTA

Comisión Mixta y Comisiones de valoración y racionalización

Art. 16. Se crea la Comisión Mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Art. 17. Sus funciones específicas serán las siguientes:

1.º Interpretación auténtica del Convenio.

2.º Arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.

3.ª Conciliación en los problemas colectivos, con independencia de la respectiva conciliación sindical.

4.ª Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

5.ª Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

6.ª Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Art. 18. Las funciones y actividades de la Comisión Mixta no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos en la forma y con el alcance regulados en dicho texto legal.

En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la Autoridad Laboral o Sindical competente.

Art. 19. La Comisión Mixta tendrá su domicilio en el Sindicato Vertical de Industrias Químicas, pudiendo reunirse o actuar en cualquier lugar del territorio nacional, previa autorización sindical.

Art. 20. La Comisión Mixta se compondrá de un Presidente, un Secretario y ocho Vocales, cuatro empresarios y cuatro trabajadores, y los Asesores jurídicos respectivos.

Art. 21. Al Presidente del Sindicato Vertical de Industrias Químicas le será propuesto el nombre de la persona que los Vocales de la Comisión deliberante del Convenio consideren pudiera asumir la Presidencia de la Comisión Mixta, dentro del cuadro de las normas vigentes sobre el particular.

Art. 22. El Secretario será de libre designación del Presidente del Sindicato Vertical de Industrias Químicas.

Art. 23. Los vocales, empresarios y trabajadores serán designados por la representación económica y social actuante en el Convenio, de entre las personas que han concurrido a las deliberaciones del mismo.

Art. 24. Los Asesores Jurídicos serán designados libremente por los vocales de ambas representaciones.

Art. 25. La Comisión Mixta podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de Asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Art. 26. La Comisión Mixta podrá actuar por medio de ponencias para entender en asuntos especializados, tales como: Organización, Clasificación, Calificación, Adecuación de normas genéricas a casos concretos, Arbitraje, etc.

Art. 27. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista, previa o simultáneamente al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosas o administrativas.

Art. 28. En los centros de trabajo que actualmente tienen constituido Jurado de Empresa estará creada una Comisión de Valoración y Racionalización, cuya misión constituirá en atender a las reclamaciones que sobre calificación, valoración de puestos de trabajo o aplicación de los sistemas de racionalización, se puedan presentar. A tal fin, el trámite a seguir en las reclamaciones será el siguiente:

El productor o productores que se crean lesionados y formulada su petición, ésta no hubiese sido tomada en consideración por la Oficina de Racionalización, podrán acudir dentro del término de veintidós días de conocida su calificación o de implantado el sistema de racionalización, a la Comisión de Valoración y Racionalización radicada en su centro de trabajo. La reclamación se formulará por escrito, que deberá contener el punto o puntos que deban ser sometidos a examen y fundamento razonado en que basa su reclamación; la falta de uno cualquiera de ambos requisitos o la presentación fuera del plazo indicado dará lugar a que se entienda por no formulada, y en consecuencia, que es firme el acuerdo o sistema en su día notificado o implantado.

En caso de cumplirse los requisitos de fondo y término que se señalan en el apartado anterior, la Comisión de Valoración y Racionalización del centro de trabajo, en el plazo máximo de veintidós días, emitirá su informe sobre el caso debatido. En caso necesario, figurará en este informe la discrepancia de alguno o algunos de los miembros de la Comisión debidamente razonada.

Se dará conocimiento al interesado del informe emitido por la Comisión de Valoración y Racionalización de su centro de trabajo. El interesado, en el término de tres días, deberá notificar por escrito si retira o confirma su reclamación, entendiéndose que la retira si no hace uso de este derecho en el plazo fijado.

En el caso de que el productor reclamante confirme su reclamación, o de que el Director de la factoría lo estime con-

veniente, se elevará la reclamación con el informe de la Comisión de Valoración y Racionalización del centro de trabajo e informe razonado del Director, a la Comisión Central de Valoración y Racionalización para que dicte en el plazo de veintidós días el oportuno fallo. Esta, en caso de que lo crea necesario, podrá solicitar los informes oportunos al centro de trabajo donde se produjo la reclamación. En caso de que la Comisión Central por empate a votos no pudiese emitir fallo o no se encontrase en condiciones de emitirlo, solicitará informe de una Organización Técnica. Si el dictamen de dicha Organización Técnica fuese contrario a la pretensión del o de los reclamantes, o éstos se creyesen lesionados, podrán acudir a la Magistratura o Delegación de Trabajo, ante las cuales el expediente tramitado producirá el efecto de prueba preconstituida.

La aplicación del fallo en cualquiera de sus instancias, tendrá efectos retroactivos desde la fecha de comunicación de la calificación o de puesta en práctica del método o valoración impugnado, tanto en lo que concierne a la repercusión económica que de la modificación pueda deducirse, como en la responsabilidad que atañe al productor por el rendimiento realizado en el período transcurrido durante la tramitación.

Mientras dure el expediente hasta su resolución definitiva, se aplicará la calificación o valoración del puesto o sistemas de racionalización impugnados.

Art. 29. Constitución de las Comisiones de Valoración y de Racionalización.—Las Comisiones de Valoración y Racionalización de centros de trabajos a que hace referencia el artículo 28, estarán constituidas por cuatro miembros, de los cuales, dos serán elegidos por la representación económica y los otros dos serán los representantes técnico y administrativo del Jurado de Empresa, para asuntos relacionados con estas dos ramas, o los representantes de mano de obra especializada y mano de obra no especializada para asuntos relacionados con productores de estas ramas. En su seno se designará uno de los miembros para que actúe de «Conductor de las Sesiones».

La Comisión Central de Valoración y Racionalización, que tendrá por misión resolver los asuntos relativos a los productores de centros de trabajo sin comisión propia, además de emitir fallos sobre reclamación presentada con informe de la Comisión del centro de trabajo, según se indica en el artículo 28, estará constituida por ocho miembros designados cuatro de ellos por la representación económica y cuatro por la representación social, siendo éstos últimos uno de cada una de las ramas de calificación profesional. Tendrá, además un Presidente sin voto, que actuará de «Conductor de las Sesiones» y será designado por la Dirección de la Empresa.

SECCIÓN SEXTA

Conflictos colectivos de trabajo

Art. 30. El incumplimiento colectivo por parte de los productores, de cualquiera de las obligaciones contraídas en el presente Convenio, o en caso de que se dieran cualquiera de los supuestos establecidos en el último párrafo del artículo quinto, uno, del Decreto de 20 de septiembre de 1962, llevará aparejada la imposición de las sanciones que, con carácter general, determine la legislación vigente y, en especial, lo dispuesto en el apartado segundo del artículo quinto del citado Decreto de 20 de septiembre de 1962.

CAPITULO II

Organización de trabajo

SECCIÓN PRIMERA

Principios generales

Art. 31. Facultades de la Empresa.—Son facultades de la Empresa:

1. La exigencia de los rendimientos mínimos fijados en el presente Convenio.
2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador al rendimiento convenido.
3. La fijación de los índices de desperdicios y de calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación, y la aplicación de las sanciones para el caso culpable de incumplimiento.
4. El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y rendimiento.

5. La movilidad y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción.

6. La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo.

7. El realizar durante el período de organización del trabajo y con carácter provisional, las modificaciones en los métodos de trabajo, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales. El trabajador conservará durante la prueba las percepciones medias anteriores a la misma.

8. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

9. El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, expresada a través del procedimiento establecido en el artículo 28.

Art. 32. Obligaciones de la Empresa.—Son obligaciones de la Empresa:

1. Poner en conocimiento de la representación sindical, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de modificar sustancialmente la organización de trabajo.

2. El tiempo de implantación de un nuevo método será como máximo de cuatro semanas, a contar del momento de su aplicación.

3. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de la representación sindical.

4. Entregar a la Delegación de Trabajo, en caso de conformidad y en plazo de veinte días, a contar desde el de la terminación de la prueba, los estudios técnicos a los efectos legales pertinentes.

5. Tener a disposición la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las valoraciones correspondientes.

6. Establecer y redactar la fórmula para el cálculo del salario (actividad, rendimiento, incentivo, etc.), de forma clara y sencilla para que los trabajadores puedan normalmente comprenderla.

SECCIÓN SEGUNDA

Calidad de trabajo

Art. 33. Sistemas de medidas.—Para la medida cualitativa del trabajo se ha utilizado un procedimiento de calificación de puestos de trabajo, basado en el método de asignación de puntos por factor o cualidad; el sistema de análisis, valoración y calificación queda unido al presente Convenio formando parte integrante del mismo, por Anexo número I.

Art. 34. Grados de calificación.—Mediante la aplicación del anterior sistema se han constituido ocho grupos de calificación cuyos valores se consignan en el Anexo II incorporado al presente Convenio.

Art. 35. Integración de puestos de trabajo en cada uno de los grados de calificación. Cada uno de los grados constituidos queda integrado por los puestos de trabajo que en cada grado se consignan, y cuyo detalle se especifica en el Anexo III del presente Convenio.

Art. 36. Puestos de trabajo de nueva creación.—Los puestos de trabajo que en un futuro puedan crearse serán valorados y calificados de acuerdo con el sistema indicado en el artículo 33, para, posteriormente, ser incorporados, según su puntuación, a uno de los ocho grupos de calificación que figuran en el Anexo número II.

Art. 37. Revisión de la calificación y valoración de puestos de trabajo.—La Comisión de Calificación y Valoración de puestos de trabajo, ante una reclamación formulada contra una calificación y valoración de un puesto de trabajo, ya aceptada por no haber sido objeto de reclamación dentro del plazo fijado en el artículo 28, la tomará en consideración si, por razones de desarrollo o similares, han sufrido algún cambio los grupos de factores que constituyen el método de calificación. Si estas circunstancias no se hubiesen dado, considerará la reclamación improcedente y la desestimará.

Art. 38. Conformidad con las valoraciones existentes.—Las valoraciones realizadas hasta la fecha y que constan incorporadas a este Convenio por Anexos números II y III, se declaran como punto de partida.

SECCIÓN TERCERA

Cantidad de trabajo

Art. 39. Definiciones.—Actividad normal es la que desarrolla un operario medio, entrenado en su trabajo bajo una dirección competente, consciente de su responsabilidad, pero sin el

estímulo de una remuneración por incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física y mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

Se puede tomar como referencia de actividad normal la de un andarín de 1,65 metros de estatura, normalmente constituido, que con pasos de 0,75 metros, recorre cinco kilómetros en una hora, sobre un terreno horizontal, liso, firme y sin obstáculos, tiempo de recuperación incluido.

Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un operario medio sin detrimento de su vida profesional, trabajando ocho horas diarias.

Art. 40. Cantidad de trabajo normal es la que efectúa un operario medio a actividad normal, tiempo de recuperación incluido.

Cantidad de trabajo óptima es la que efectúa un operario a actividad óptima, tiempo de recuperación incluido.

Art. 41. Rendimiento normal es el correspondiente a la cantidad de trabajo normal que un operario puede efectuar en una hora.

La remuneración del rendimiento normal queda determinada en el presente Convenio por el salario de cotización, más los complementos que luego se dirán, a rendimiento normal.

Rendimiento normal es el mínimo exigible en el presente Convenio, y la Empresa podrá determinar en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique o pueda interpretarse como dejación de este derecho.

Rendimiento óptimo es el correspondiente a la cantidad de trabajo óptima que un operario efectúa en una hora.

Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, se podrá establecer un sistema indirecto de valoración del trabajo.

Art. 42. Tiempo-máquina es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones óptimas.

Art. 43. Trabajo libre es el trabajo en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el ciclo.

Trabajo limitado es el trabajo en el que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el ciclo. La limitación puede ser debida al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operatorio. A efectos de remuneración, los tiempos de espera del trabajador serán abonados como si se trabajase a rendimiento normal.

Se considera tiempo de espera la diferencia entre el tiempo-máquina y el tiempo de trabajo-máquina en marcha a rendimiento óptimo; ha de extenderse el concepto de máquina a los aparatos usados en fabricación.

Art. 44. En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta los anteriores factores. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquinas o equipos.

En el trabajo limitado, la producción normal se obtendrá teniendo también en cuenta los mismos factores.

Art. 45. El sistema de medición seguido por la Sociedad es el 75-100, considerándose 75 como actividad normal y 100 como actividad óptima.

Ello no obstante, el sistema de incentivos comienza a calcularse a partir del rendimiento sesenta. Por ello son primados todos los minutos de tiempo concedidos (TC) que excedan de sesenta a la hora, valorándose el trabajo en minutos concedidos hora.

Art. 46. Colaboración individual del personal.—Los productores se comprometen a colaborar firmemente con los sistemas de racionalización establecidos o a establecer por la Empresa.

La oposición al sistema de racionalización será considerada como falta de carácter leve, grave o muy grave, según el grado de oposición.

Art. 47. Rendimientos mínimos y régimen disciplinario.—Además de las obligaciones emanantes de la legislación general reguladora de la relación de trabajo y de los preceptos específicos contenidos en la Ordenanza de Industrias Químicas, y disposiciones complementarias de la misma, los productores tendrán como obligaciones especiales de estricto cumplimiento las siguientes:

a) Realizar el trabajo encomendado ateniéndose en todo a las instrucciones de sus superiores jerárquicos y a las presentes normas.

b) Firmar aquellos documentos en que se detallan las normas o instrucciones dadas, los rendimientos obtenidos o las retribuciones alcanzadas, y cumplimentar el parte diario de trabajo.

c) Obtener en condiciones normales de trabajo una actividad normal y una producción que pueda estimarse correcta con arreglo a las normas de calidad fijadas por la Empresa.

d) Cumplir estrictamente sus deberes de puntualidad y asistencia por la mayor trascendencia que el incumplimiento de tales obligaciones tiene, cuando el régimen de trabajo es con incentivo.

Art. 48. El no seguir los métodos operatorios señalados por la Empresa o no atender las demás instrucciones dadas para la realización de los trabajos se equipara a la falta de desobediencia prevista en el número 29 del artículo 112.

Art. 49. El incumplimiento de las obligaciones señaladas en el apartado b) del artículo 47, se considerará falta grave, aplicándose las sanciones correspondientes a tal calificación, salvo que de las circunstancias concurrentes en el hecho se desprenda una mayor gravedad de la infracción, en cuyo caso serían consideradas muy graves.

Art. 50. El sistema de medición de trabajos utiliza la escala de actividades 75-100 indicativas de la normal y óptima respectivamente. Se fija la actividad exigible en el índice 70, en previsión de los errores normales de evaluación. Si ocurrieran disminuciones de la producción por debajo del mínimo indicado y aquellas fuesen imputables a los trabajadores, éstos podrán ser sancionados de acuerdo con las siguientes disposiciones:

a) Cuando sean normales las condiciones de trabajo, es decir, cuando se den las previstas en las normas específicas de cada proceso, se reputará voluntaria la disminución de rendimiento, aplicándose las sanciones previstas para las faltas graves en el artículo 113, número 8.

Por normalidad de las condiciones de trabajo se entenderá un suministro regular de materiales, tanto en cantidad como en calidad, un funcionamiento correcto de las máquinas, la llegada de suficiente fuerza motriz, y el desarrollar el operario su labor en condiciones físicas normales.

b) La disminución voluntaria del rendimiento se reputará continuada cuando el rendimiento inferior al mínimo exigible resulte como promedio de un período no inferior a nueve días laborables en tres meses, o cuando el número de sanciones impuestas anteriormente al operario por disminución voluntaria de su rendimiento demuestren una conducta o actitud reiterada. Se considerará falta muy grave y se castigará con las sanciones previstas en el apartado d) del artículo 117.

SECCIÓN CUARTA

Plantillas

Art. 51. Plantillas de personal.—Con independencia del censo de personal, escalafón y demás documentos referentes al volumen y situación de los trabajadores de la Empresa, ésta confeccionará una plantilla técnica, comprensiva de las necesidades reales de personal según la situación, instalación, maquinaria, métodos y producción.

Art. 52. La plantilla técnica se confeccionará por lo menos cada dos años y no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por todos y cada uno de los trabajadores que formen parte de la Empresa.

Ello no obstante, con el personal que exceda de la plantilla óptima se confeccionará un censo de excedentes de plantilla, cuyo censo se irá amortizando a medida que vayan produciéndose vacantes.

El personal excedente de plantilla podrá llegar a un acuerdo con la Sociedad para la resolución de su contrato, mediante la percepción de una indemnización, si fuese menor de cincuenta años de edad.

Si fuese de edad comprendida entre los cincuenta a los sesenta años, la Sociedad, además de la indemnización, seguirá abonando sus cuotas de Mutualidad Laboral hasta que cumpliera los sesenta años.

De no conseguirse acuerdos con el personal, la Sociedad podrá recurrir al trámite administrativo o contencioso previstos en las disposiciones dictadas al efecto.

SECCIÓN QUINTA

Contratos especiales, ceses y plazos de eventualidad

Art. 53. En los casos de contrato a plazo fijo, obra determinada por temporada, eventual o interino, se producirá el cese del personal afectado como consecuencia directa e inmediata del cumplimiento del plazo, de la finalización de la obra o de las restantes causas concretas determinantes de la formalización del respectivo contrato.

Art. 54. El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá dar los siguientes plazos de preaviso:

Personal Técnico titulado y no titulado y Personal Administrativo, un mes;

Personal subalterno y obrero, quince días.

Art. 55. El incumplimiento de los plazos de preaviso, ocasionará la pérdida de la parte proporcional de las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad y de sus complementos.

Art. 56. Pasará a formar parte de la plantilla de personal fijo, todo trabajador contratado eventualmente o por temporada que trabaje en la Empresa siete meses seguidos o diez alternos dentro de un año natural en trabajo efectivo.

Art. 57. Trabajo múltiple continuado y permanente.—En el caso de trabajo múltiple, continuado y permanente susceptible de inclusión en distintos grados de calificación, el productor que los efectúe será retribuido con las percepciones correspondientes al grado más alto, durante el tiempo que dure tal situación.

Art. 58. Cambios de puestos de trabajo.—Si la Dirección estimara necesario para el servicio cambiar a uno o varios productores que prestan servicios en cualquier taller, departamento o sección a otro cualquier taller, departamento o sección de ese mismo centro de trabajo o dentro de su propio departamento, taller o sección a cualquier otro puesto de trabajo dentro de los mismos, se conviene que estos traslados se efectúen con sujeción a lo siguiente:

El productor percibirá el salario y complementos que en el momento del traslado o cambio de puesto le corresponda y durante toda la semana en la que se origine el cambio, pasando a percibir el correspondiente al puesto de trabajo al que ha sido trasladado, desde la siguiente semana, para el supuesto de que el grado de escalón sea superior al que venía desempeñando.

Si el traslado es por conveniencia de la Empresa o por organización de trabajo, el productor percibirá el salario y complemento del puesto de trabajo de procedencia hasta los sesenta días naturales, contados a partir de su traslado, y cumplidos éstos, el correspondiente a la nueva situación. En estos casos, la Empresa pondrá su máximo interés en que los productores que se encuentren en dichas circunstancias sean adaptados por la Oficina de Racionalización en el desempeño de nuevas tareas susceptibles de encuadramiento en el mismo o superior grado al de procedencia.

Si el traslado obedece a necesidad impuesta por falta o disminución de capacidad o falta de aptitud manifiesta, el productor percibirá el salario y complementos del puesto de trabajo al que haya sido trasladado.

SECCIÓN SEXTA

Ascensos, progresión y promoción del personal

Art. 59. Se establece como criterio único para el ascenso la capacidad del personal, o sea la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo.

A fin de llevar a cabo esta nueva política, el personal de la empresa renuncia expresamente al turno de antigüedad y la empresa al de libre designación. Queda exceptuado el personal de mando que ascenderá por libre designación de la empresa.

Art. 60. Para la progresión y promoción del personal será supuesto indispensable la existencia de puesto de trabajo vacante.

Art. 61. Se entiende por progresión de personal el paso de un trabajador cualquiera de la Empresa, de un puesto de trabajo a otro de mayor calificación, sin que se produzca variación en la clasificación reglamentaria de dicho trabajador.

Art. 62. Se entiende por promoción de personal la mejora obtenida por un trabajador cualquiera de la Empresa en la clasificación reglamentaria.

Art. 63. De la progresión de personal.—Próxima a producirse o producida la vacante del puesto de trabajo, la cobertura se efectuará de la siguiente manera:

Se anunciará en el tablón de anuncios del centro de trabajo la existencia de la misma y la convocatoria para las pruebas de aptitud que correspondan.

A estas pruebas podrá presentarse todo el personal de la sección, unidad o taller en donde exista la vacante, que así lo desee, siempre que sea de la misma clasificación reglamentaria que la exigida para el puesto de trabajo.

Efectuadas las pruebas bajo la dirección y normas establecidas por la Sociedad y comunicados los resultados de las mismas al Jefe de la Sección, taller o unidad que corresponda, se procederá a la elección del que resulte con la puntuación más elevada, computando estos resultados con las pruebas de Sección, taller o unidad, notas que en los cursos de formación, grado de conocimiento en la profesión, antigüedad, historial profesional, comportamiento u otros conceptos que pudieran interesar.

Art. 64. Si en todo el taller, Sección o unidad no hubiera ningún apto, la Dirección del centro de trabajo anunciará la existencia de esta vacante y podrá presentarse a examen todo el personal de dicho Centro de igual clasificación reglamentaria que así lo desee.

Obtenidos los resultados, se asignará la plaza al de máxima puntuación, siguiendo el criterio anterior.

Art. 65. Si entre todos los de igual clasificación reglamentaria no hubiera ningún apto, el caso pasa a ser un problema de promoción de personal y se regirá, por tanto, según las normas fijadas para la promoción.

Art. 66. De la promoción de personal.—Producida una vacante y no cubierta por el procedimiento anterior, y demostrado por el Servicio de Racionalización la necesidad de la cobertura, se anunciará al personal de aquella Sección, unidad o taller la existencia de la misma, y a las pruebas de aptitud que se efectúen podrá presentarse todo el personal del taller, unidad o Sección de la categoría inmediata inferior a la de la vacante.

Efectuadas aquellas pruebas y comunicados sus resultados al Jefe de quien dependa el puesto de trabajo en cuestión, éste procederá a la elección del trabajador que resulte con puntuación más elevada, computando estos resultados con las pruebas del taller, unidad o Sección, notas en los cursos de Formación, grado de conocimiento en la profesión, antigüedad, historial profesional, comportamiento u otros conceptos que pudieran interesar.

Art. 67. En caso de no haber personal apto dentro de la sección, unidad o taller, de quien dependa el citado puesto de trabajo, la convocatoria de las pruebas se extenderá a todo el personal del centro de trabajo que así lo desee.

Art. 68. Si se producen nuevas vacantes, tendrán opción a presentarse los trabajadores declarados no aptos en pruebas anteriores.

Art. 69. De la definitiva ocupación de la vacante.—Una vez seleccionada por cualquiera de los procedimientos anteriores la persona que deberá ocupar el puesto de trabajo, ésta seguirá el período de prueba de formación teórico-práctica que se detalla a continuación:

Mandos intermedios no titulados: Quinientas horas de trabajo en el puesto.

Administrativos y subalternos: Trescientas horas de trabajo en el puesto.

Profesionales de oficio: Trescientas horas de trabajo en el puesto.

Aprendices: Doscientas horas de trabajo en el puesto.

Especialistas: Doscientas cincuenta horas de trabajo en el puesto.

Peones ordinarios y pinches: Doscientas horas de trabajo en el puesto.

Durante este período formativo, el trabajador dependerá ejecutivamente del Jefe de taller, unidad o sección al que pertenece el puesto de trabajo, el cual, al terminar el período de prueba, dictaminará la definitiva aptitud de la persona elegida.

Durante este período formativo, el trabajador recibirá la percepción asignada al nuevo puesto de trabajo, que confirmará al cubrirlo definitivamente.

Art. 70. Finalizado sin aptitud el período de prueba, el trabajador se reintegrará a su antiguo puesto de trabajo, con sus antiguas retribuciones.

Art. 71. De las pruebas de aptitud.—Tienen por objeto el descubrimiento de aptitudes en el personal aspirante, a fin de poder compaginarlas con las exigidas por el puesto, y de esta manera determinar la aptitud para la ocupación del mismo por el trabajador.

Todos los candidatos serán sometidos necesariamente a pruebas médicas y psicotécnicas, siendo eliminatoria la primera en caso de informe negativo.

En los puestos de trabajo que lo requieran, será necesaria una tercera prueba en la que los conocimientos profesionales sean apreciados por los exámenes de nivel profesional, teóricos y prácticos.

Art. 72. De las Comisiones de Progresión y Promoción del personal.—Las pruebas serán supervisadas por la Comisión de Progresión y Promoción de personal constituida en cada centro de trabajo de más de 100 productores, por la Dirección de la Central o Factoría o persona por éstos delegada como Presidente, el Jefe de la Oficina de Racionalización o persona por ésta delegada, el Jefe de la sección, taller o unidad de quien dependa el puesto y dos miembros del Jurado de Empresa, uno representante del personal de igual clasificación reglamentaria exigida para el puesto y otro representante de la misma categoría profesional perteneciente a la misma sección, uni-

dad o taller y, si no, perteneciente a la fábrica o centro de trabajo.

En caso de existir empate en las deliberaciones o votaciones de la Comisión, el voto del Presidente tendrá carácter decisorio.

Art. 73. Misión, responsabilidad y reclamaciones.—La misión de estas Comisiones consiste en supervisar y regular la elección del personal. La responsabilidad del nombramiento recae en los Jefes de la sección, unidad o taller afectado.

Las reclamaciones sobre esta materia se presentarán a la Dirección Central de la Sociedad. En última instancia, resolverá la Comisión Mixta del Convenio.

CAPITULO III

Retribuciones

Art. 74. Cambio de antiguo sistema.—A fin de simplificar la confección de las nóminas y los recibos del personal se deja sin efecto el hasta ahora sistema retributivo, tanto en su forma de pago como en los conceptos que lo constituían, y habida cuenta de las mejoras económicas que contiene el presente Convenio, quedan integradas en las mismas la totalidad de conceptos retributivos tanto si tenían concepto oficial por disposición legal, Convenio Colectivo, etc., como si eran concesión voluntaria de la Sociedad. En consecuencia, el nuevo sistema retributivo estará constituido solamente por los conceptos que a continuación se expresan, en los que se entienden integrados todos los hasta en la actualidad existentes, incluidos los ya compensados por autorización de la propia disposición legal creadora.

- A. Salario base de la categoría.
- B. Asignación de puesto.
- C. Devengo extrasalarial fijo.
- D. Incentivos.
- E. Pagas extraordinarias de 18 de julio y Navidad.
- F) Subsidio familiar.
- G) Plus familiar.
- H. Antigüedad.
- I. Trabajo nocturno.
- J. Horas extraordinarias.
- K. Premio de asiduidad.

Art. 75. Valores retributivos de los distintos grados.—Están integrados en cuanto a los cuatro primeros conceptos, A, B, C, y D, por los valores que constan en el Anexo IV que se incorpora al Convenio, con la específica salvedad que el concepto A, salario base, está constituido por el salario mínimo reglamentario de la categoría profesional que cada productor tiene en el momento presente en la Empresa, a cuyo salario le serán sumados los restantes conceptos B, C y D, en su caso.

El valor de los tres primeros conceptos opera sólo por día efectivamente trabajado a rendimiento normal y el cuarto concepto por rendimiento superior al normal por día trabajado.

El productor que no dé el rendimiento mínimo exigible, sin perjuicio de las medidas disciplinarias establecidas que contra el mismo se adopten percibirá el salario base de su categoría y el complemento B, con la antigüedad y trabajo nocturno, en su caso.

Art. 76. Salario del domingo y de las fiestas sin recuperación.—Está constituido por el importe del concepto A más las antigüedad, en su caso, siendo el valor de A el que se indica en el artículo 75.

Art. 77. Antigüedad.—Está constituida por importe de dos trienios del cinco por ciento y cuatro quinquenios del diez por ciento y se calculará sobre el concepto A en razón a la fecha de ingreso del productor en la Empresa, deducido el tiempo de aprendizaje o aspirantazgo, en su caso. El valor de A es el que se determina en el artículo 75.

En caso de varios ingresos se partirá del último.

Art. 78. Trabajo nocturno.—Lo constituye para el personal que trabaje en turnos continuos de fabricación el importe del veinte por ciento sobre el concepto A, entendido éste de acuerdo con lo indicado en el artículo 75.

Está exento de tal percepción el personal que sin trabajar en turnos continuos trabaja de noche, por cuanto su valor ha sido tomado en consideración al valorar su puesto de trabajo.

Art. 79. Pagas extraordinarias de 18 de julio y Navidad.—Su importe está constituido por la percepción de treinta días de salario o sueldo para cada una de ellas. Su valor será calculado en cuanto al concepto A en la forma que determina el artículo 75, a cuyo importe le serán sumados los complementos B y C y antigüedad, en su caso. En su valor está incluida la compensación de fiestas suprimidas.

Art. 80. Normas de prorrateo.—El productor que ingresase o cesase en la Empresa percibirá el importe de las gratificaciones de 18 de julio y Navidad en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Art. 81. Prima de asiduidad.—Su importe está constituido por un total de quince días de sueldo o salario, tomándose como tal los importes que según el grupo a que se pertenezca figuran señalados en el Anexo IV para actividad 60. Dicha cantidad será abonada en el momento de disfrute de las vacaciones a aquel personal que durante el período del año natural inmediatamente anterior no hubiese faltado al trabajo más de quince días en el año. Su valor en actividad 60 viene determinado por el salario tipo del grupo y complementos B y C.

La Empresa pondrá el máximo interés para que en atención a las específicas circunstancias y antecedentes que puedan concurrir en cada productor, en los casos de enfermedad o accidente, se procure limitar al mínimo las exclusiones en las primas de asiduidad por tales motivos en el bien entendido de que el ejercicio de tal facultad es totalmente interpretativa, privativa y discrecional de la Empresa.

Art. 82. Vacaciones.—El período de vacaciones se extenderá durante todo el año, a excepción de los meses de septiembre, octubre y noviembre, dado lo especial de sus artículos de temporada, y su duración será de quince días naturales para el personal obrero y subalterno y veinte o veinticinco días naturales para el personal técnico y administrativo, según lleven menos de cinco años en la Empresa o excedan de dicho término.

Su importe estará constituido por el producto de los días a que tengan derecho por el salario reglamentario, entendido éste conforme se señala en el artículo 75, complementos B y C y antigüedad, en su caso.

Art. 83. Horas extraordinarias.—Su importe está constituido por los recargos legales que según la Ley de Jornada Máxima Legal hay que practicar y sumar a los valores que figuran señalados para cada uno de los grupos en el Anexo V que se une al presente Convenio.

Será obligatoria la prestación de horas extraordinarias en aquellos trabajos o momentos que a juicio de la Dirección de la Empresa, Delegación o Factoría lo hagan necesario. A tal fin se avisará al personal que deba realizarlas con la antelación suficiente.

Se entenderá que existe necesidad en los casos de reparaciones y preparaciones urgentes, trabajos circunstanciales perentorios que sea necesario realizar por inminencia de daño; trabajos preparatorios para poner en marcha elementos y unidades de trabajo; necesidad de terminación de operaciones; atención a clientes y otros de carácter análogo.

Art. 84. Concepto de salario mínimo reglamentario.—Como tal se entenderá cada vez que se menciona expresamente el establecido por la Reglamentación Nacional de Trabajo de Industrias Químicas para cada una de las categorías profesionales en la misma definidas y según valores establecidos por la Orden de 26 de octubre de 1966, con el incremento decretado por la Orden de 27 de diciembre de 1961. Por excepción, para la categoría de peón queda fijado de común acuerdo en la cuantía de cuarenta pesetas diarias.

Art. 85. Incentivos.—Existiendo en la actualidad en distintas factorías trabajos que han sido racionalizados por la Organización INDOR, se declaran firmes las mediciones de tiempos establecidas, sin más limitación que la de la adaptación de los valores minutos prima a los actualmente convenidos para los distintos grados y que figuran consignados en el anexo número IV.

En aquellas factorías en que para trabajos aún no racionalizados por la Organización INDOR vinieran abonándose distintas primas o destajos seguirán satisfaciéndose hasta que dichos trabajos hayan sido debidamente racionalizados, a partir de cuyo momento quedarán totalmente sustituidos por los nuevos valores a que el régimen de racionalización dé lugar.

Art. 86. Plus familiar.—Al objeto de simplificar los cálculos sobre su determinación, se fija el valor del punto durante la vigencia del Convenio en el importe de ochenta y cinco pesetas por punto y mes.

Art. 87. Como excepción al principio establecido en el artículo antecedente, se pacta que podrá ser revisado cuando se produzca una elevación reglamentaria de los salarios base, acordada por Orden ministerial, o una variación superior, en más o menos, a un 15 por 100 del número de puntos que hubiere en la Empresa el día 1 de enero de 1964.

La comprobación de si se dan o no las circunstancias que justifican la revisión del valor del punto con arreglo al segundo de los supuestos previstos en la norma antecedente se llevará

a cabo una sola vez y mediada la vigencia del acuerdo, es decir, al cumplirse un año de su entrada en vigor.

Art. 88. En el supuesto de que las nuevas normas que, en desarrollo del Plus familiar, pueda dictar el Ministerio de Trabajo estableciesen el abono del punto a un valor determinado y éste se satisficiera con cargo al Fondo Nacional, aunque luego se actuase por compensación, la Sociedad vendría sólo obligada a satisfacer la diferencia resultante hasta alcanzar el citado valor de ochenta y cinco pesetas por punto y mes, o el nuevo, modificado de acuerdo con el supuesto segundo del artículo anterior.

Art. 89. Salario hora.—El salario hora para los distintos grados de calificación, en su valor tipo, son los que figuran en el anexo de horas extraordinarias, en la primera de sus columnas.

Art. 90. Tribuciones por Seguros Sociales, Mutualismo Laboral y Plus Familiar.—Constituirán base para las liquidaciones en el régimen de Seguros Sociales y Mutualismo Laboral:

- El salario base mínimo reglamentario que por su categoría profesional cada productor tenga en la Empresa.
- La antigüedad correspondiente.
- El importe mínimo reglamentario de las pagas de 18 de julio y Navidad, por un total de quince días cada uno, quedando exento de superior valor o importe convenido.
- Las horas extraordinarias, por el importe del 15 por 100 de los salarios a que se hace referencia en a) y b), en su caso.

En cuanto al Plus Familiar, constituirá base para su cálculo la totalidad de los importes consignados en a), b), c) y d).

El personal que actualmente viniese tributando en régimen de Seguros Sociales y Mutualismo Laboral por retribuciones superiores a las que en el presente artículo se consignan podrá seguir tributando con arreglo a los antiguos valores.

Los restantes conceptos retributivos señalados para el personal en el artículo 74 y no específicamente consignados entre los anteriores conceptos como tributables estarán totalmente exentos de liquidación en Seguros Sociales y Mutualismo Laboral y fondo del Plus Familiar y no constituirán base de cálculo para el valor de las horas extraordinarias ni de ningún otro concepto no específicamente indicado en el Convenio, y se entenderán expresamente otorgados dentro de las condiciones de desgravación, compensación, absorción, supresión o modificación que señalan las disposiciones legales que rigen sobre la materia o por las que en un futuro se puedan dictar.

Art. 91. Tributación en régimen de Accidentes de Trabajo.—Constituirá base para su liquidación, con excepción del Subsidio Familiar y del Plus Familiar, la totalidad de las restantes retribuciones señaladas en el artículo 74 hasta el límite máximo de 40.000 pesetas anuales señalado por las disposiciones vigentes.

Art. 92. Pluses de distancia. Elevación de tarifas de transportes, toxicidad y fiestas suprimidas, etc.—Al objeto de una mayor claridad, y en reiteración a lo manifestado en los artículos 74 y 79, queda expresamente indicado y convenido que los anteriores conceptos se hallan totalmente integrados en los actualmente pactados en el presente Convenio.

Art. 93. Permanencia del valor de los minutos prima en el régimen de incentivos.—Sólo tendrá efecto la modificación del valor minuto prima que figura en el anexo número IV cuando por disposición legal sean modificados los salarios y éstos sean superiores al total de percepciones que se señalan para la actividad 75.

Art. 94. Modificaciones en los regímenes de tributación en Seguros Sociales, Mutualismo Laboral o fondo del Plus Familiar. Habiéndose pactado expresamente la no tributación por ningún concepto (excepción hecha del Seguro de Accidentes de Trabajo) de las asignaciones que sobre los mínimos reglamentarios se establecen en el presente Convenio, en el supuesto de que sobre ellas recayese un nuevo gravamen, la Sociedad podrá modificar sus importes, reduciéndolos en la proporción adecuada para que no representen una carga adicional superior a la prevista.

Art. 95. Liquidación mensual de salarios.—De conformidad con la autorización concedida a la Empresa por la Dirección General de Ordenación de Trabajo para la totalidad de sus centros de trabajo, la Empresa organizará la liquidación de los salarios devengados por los trabajadores, obreros y subalternos para que el pago de éstos se verifique por meses vencidos, de forma que estos trabajadores perciban dentro de los primeros días del mes siguiente, todos los salarios y emolumentos que hayan sido devengados durante el mes anterior.

A solicitud de la parte social, y a fin de evitar la perturbación doméstica que con el cambio de sistema pudiera originarse, la Empresa entregará semanalmente al personal obrero y subalterno cantidades a cuenta de sus devengados.

CAPITULO IV

Jornada, rotación de turnos y recuperación de fiestas

Art. 96. Jornada.—La jornada será de ocho horas diarias de trabajo efectivo o su equivalencia de cuarenta y ocho semanales, salvo las excepciones establecidas en el artículo 48 de la vigente Reglamentación de Trabajo para las Industrias Químicas y la menor jornada, hoy ya establecida para el personal de la Central y de las Agencias o Delegaciones.

Art. 97. Jornada intensiva de verano.—En todas aquellas actividades y centros de trabajo en que ha venido realizándose en los dos años precedentes la jornada intensiva de verano seguirá esta realizándose durante el período de vigencia del presente Convenio, con sujeción a los mismos módulos de duración y tiempo que hasta la fecha han venido rigiendo en los distintos centros de trabajo. Ello no obstante, si disposiciones de la autoridad correspondiente señalasen horarios de realización de trabajo que, a juicio de la Empresa, pudiesen alterar su ritmo de trabajo o intereses relacionados con la producción y venta de sus artículos, podrá la Sociedad dejar sin efecto la prestación de trabajo en jornada intensiva de verano.

Art. 98. En los trabajos de turno en procesos continuos de fabricación, el personal afectado realizará su descanso en el mismo lugar de trabajo.

La valoración del descanso que disfrute el personal que trabaje en turno de proceso continuo de fabricación o de jornada ininterrumpida de ocho horas se hará en la forma prevista para los tiempos de espera.

Art. 99. La jornada para el personal que trabaje de noche en turno que no sea de proceso continuo de fabricación será de siete horas de trabajo efectivo. No obstante, la Empresa podrá elevar dicha prestación de servicio hasta ocho horas diarias de trabajo efectivo, abonando la hora excedente extraordinaria. A este personal no le corresponde el plus de nocturnidad por haber quedado incorporado en la calificación de su puesto de trabajo.

Art. 100. No se considera trabajo nocturno el realizado por el personal de vigilancia de noche, porteros o serenos que hubieran sido contratados para prestar servicio durante el período nocturno, aunque el turno no pudiese ser o fuese rotativo.

Art. 101. No se consideran incluidos en la calificación de nocturnos aquellos trabajos efectuados normalmente en jornada diurna que hubieran de realizarse obligatoriamente en período nocturno a consecuencia de hechos o acontecimientos catastróficos o excepcionales.

Art. 102. Principio y fin de jornada.—Se entenderá por horas en que debe empezar o terminar la labor de cada trabajador, aquellas que oficialmente correspondan al principio o fin de su jornada, es decir, que deberán permanecer íntegramente la jornada oficial en su puesto de trabajo, en condiciones de realizar su labor.

En los trabajos continuos, el productor saliente que haya de ser relevado no abandonará su puesto sin que llegue su sustituto, o sea, debidamente relevado. A este fin, el mando inmediato superior deberá disponer sus relevos o convenir con el interesado la prolongación de la jornada, antes de transcurrir una hora desde el momento en que debió ser relevado. Si el tiempo de demora en el relevo diera lugar a deducción de las percepciones del sustituto por ese tiempo, su importe incrementará las percepciones del relevado como compensación al retraso.

Art. 103. Abandono del puesto de trabajo.—En ningún caso abandonará su puesto de trabajo un operario sin la debida autorización de su inmediato superior jerárquico.

En los trabajos por equipo y en todos aquellos en que se requiera la previa sustitución, aun contando con aquella autorización, no podrá abandonar su puesto sin ser previamente relevado.

Art. 104. Trabajos en domingos y fiestas de precepto.—Como consecuencia de la generalización de las misas vespertinas y existiendo, por tanto, la posibilidad de cumplir con los deberes religiosos fuera de las horas de trabajo, se conviene la suspensión de la hora de la mañana destinada a dicho fin.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, en aquellos casos en que por cualquier motivo excepcional no exista la posibilidad de cumplir normalmente este precepto, la Empresa concederá a los trabajadores afectados el tiempo preciso para que puedan cumplir con sus deberes religiosos.

Los departamentos de marcha continua que trabajaran en domingo o fiesta son los que en cada momento tenga autorizado la Empresa.

Quedan exceptuados de la prohibición de trabajar en domingos y fiestas los trabajos de reparaciones y preparaciones urgentes; trabajos circunstanciales perentorios que sean necesari-

rios realizar por inminencia de daño; trabajos preparatorios para poner en marcha elementos y unidades de trabajo, y otros de carácter análogo.

En estos casos se avisará anticipadamente al personal de reparaciones y mantenimiento, que habrá de formar parte de los turnos que tengan que participar en estos trabajos.

Art. 105. Rotación de los turnos continuos de fabricación. Se efectuará de acuerdo con lo establecido hasta la fecha y según se deja consignado en el anexo VI que se incorpora al presente Convenio.

Art. 106. Recuperación de fiestas.—La forma de realizar la recuperación de fiestas será facultativa de la Empresa, que podrá adoptar cualquiera de las previstas por la Ley o de las establecidas en práctica por costumbre o autorización administrativa.

CAPITULO V

Premios, faltas y sanciones

SECCIÓN PRIMERA

Premios

Art. 107. A fin de compensar la conducta, fidelidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándole al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa establecerá los correspondientes premios.

Para mejor servicio de la justicia social y la consecución de los fines señalados se procurará muy especialmente al ejercer aquella facultad ponderar debidamente las circunstancias del caso y la situación individual, en forma que ningún acto que lo merezca pueda quedar sin el premio que le corresponde ni se otorgue a quien no lo haya merecido.

Art. 108. Se señalan como motivos de premios los actos heroicos o meritorios al espíritu de servicio o de fidelidad y el afán de superación profesional.

Se considerarán actos heroicos los que con grave riesgo de su vida o integridad personal realice el trabajador con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones, defender bienes de la Empresa o con fines análogos.

Se estimarán meritorios aquellos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria, superando los deberes reglamentarios, de evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

Consiste el espíritu de servicio en realizar éste de modo no corriente o normal, sino con entrega total de las facultades del trabajador y con el decidido propósito, manifestado en hechos concretos de lograr su mayor perfección en favor de la Empresa, subordinando a ello su comodidad e incluso su interés particular, sin que nada ni nadie se lo exija.

El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la Empresa durante un período de veinticinco y cuarenta años sin interrupción alguna ni aun por excedencia y sin que medie sanción por falta muy grave.

Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellos productores que además de cumplir con su trabajo de un modo satisfactorio se sienten acuciados a mejorar su formación teórica y su experiencia para ser más útiles en sus trabajos o para alcanzar categoría superior.

Art. 109. Asimismo se establecerán premios por actuaciones en materias concretas, tales como prevención de accidentes de trabajo, ideas o propuestas útiles para mejorar la organización del trabajo o los métodos y otras admitidas por la Empresa.

Art. 110. Se establecerán los siguientes premios:

Recompensas en metálico.
Aumento de vacaciones hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado, sin merma de sus emolumentos.

Becas o viajes de perfeccionamiento o estudio.

Diplomas honoríficos.

Cancelación de notas desfavorables en el expediente personal.

SECCIÓN SEGUNDA

Faltas

Art. 111. Toda falta cometida será sancionada y se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia en leve, grave y muy grave.

Art. 112. Son consideradas faltas leves:

- 1.ª La falta de asistencia al trabajo de un día.
- 2.ª La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo. Las tres primeras faltas cometidas durante el período de un mes

serán consideradas leves, no así en los casos en que de este retraso se derive por la función especial del trabajador grave perjuicio para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo supuesto se clasificará de falta grave.

- 3.^a Los descuidos, errores o demoras en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.
- 4.^a No cursar en tiempo oportuna la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de no haberlo hecho. En caso de baja por enfermedad, no avisar a la Empresa en tiempo oportuno o no entregar la baja en el plazo de cuarenta y ocho horas desde que fué librada por el médico.
- 5.^a Abandonar el servicio por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causará un perjuicio a la Empresa o fuese causa de accidente a un compañero de trabajo, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.
- 6.^a Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 7.^a Falta de aseo y limpieza personal.
- 8.^a No atender al público con la correspondiente y debida diligencia.
- 9.^a Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
10. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia, domicilio.
11. Dejar ropas o efectos fuera de los lugares destinados para ello.
12. Lavarse y cambiarse de ropa o calzado antes de la hora de salida cuando no esté autorizado expresamente por la Empresa.
13. Usar los equipos de aseo (cepillos, toallas, jabón, esponjas, etc.) de otros compañeros.
14. Evacar necesidades físicas fuera de los retretes.
15. Tirar papeles, trapos, cáscaras, desperdicios, etc., fuera de los lugares destinados para recogerlos.
16. Comer en los lugares donde esté expresamente prohibido por la Empresa.
17. Escupir en los talleres o dependencias del centro de trabajo.
18. Recibir habitualmente visitas o realizar o atender llamadas telefónicas durante las horas que trabajo que no sean relacionadas con el mismo.
19. No comportarse con sus compañeros en los actos colectivos y en el trabajo con la corrección que requiere el respeto mutuo y la buena convivencia.
20. Silbar, cantar o tararear con escándalo durante la jornada de trabajo.
21. Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno u hora que el que le corresponda, siempre que estuviera expresamente prohibido.
22. Ponerse a trabajar o ayudar a un compañero en lugar distinto a su puesto de trabajo cuando constituya perturbación.
23. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para seguir trabajando siempre que no se deriva trastorno grave.
24. Permanecer en horas de descanso junto a caldera, hogares, hornos, depósitos, pozos, andamios, pasarelas, motores, máquinas, transmisiones, instalaciones de alta tensión o cualquier otro lugar que ofrezca peligro, siempre que en cada uno de estos lugares haya el correspondiente aviso de la prohibición.
25. El deterioro de los avisos en los tableros de anuncios.
26. Inobservancia de reglamentos y órdenes de servicios en asuntos que no puedan tener consecuencias importantes.
27. No fichar a la entrada o salida de trabajo cuando estuviera ordenado.
28. No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los Seguros Sociales obligatorios, a las Instituciones de previsión o al Plus Familiar.
29. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo.
30. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
31. Introducir en la fábrica o sus dependencias comidas, bebidas o cualquier objeto en vez de dejarlo depositado en los locales destinados a tal fin.
32. La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la Empresa en cumplimiento de su Reglamento.
33. El empleo de materiales de la Empresa distinto al para ello dispuesto en la higiene personal de los trabajadores podrá considerarse falta grave si lo es el perjuicio que con ello se causa a la Empresa.

Art. 113. Se considerarán faltas graves:

- 1.^a La reincidencia en falta leve, exceptuadas las de puntualidad. Se entenderá que hay reincidencia cuando se cometan tres faltas leves en un mes.
 - 2.^a Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes.
 - 3.^a Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de treinta días.
 - 4.^a La omisión maliciosa en comunicar datos a la Empresa que puedan afectar a los Seguros Sociales obligatorios y a las Instituciones de Previsión o al Plus Familiar.
 - 5.^a La simulación de enfermedades o accidentes.
 - 6.^a La desobediencia a los superiores que implique quebranto manifiesto en la disciplina o de ello se deriven perjuicios notorios para la Empresa o compañeros de trabajo.
 - 7.^a La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o a la calidad del producto.
 - 8.^a La disminución voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no tenga carácter continuo.
 - 9.^a La ocultación maliciosa de errores propios que puedan causar perjuicio en la producción, maquinaria, útiles o herramientas de trabajo o a los compañeros.
 10. Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la Empresa.
 11. No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo cuando se derive perjuicio grave para la Empresa.
 12. Utilizar máquinas o herramientas para las que no esté autorizado o no se hallen en perfecto estado de funcionamiento, si éste hubiese sido señalado.
 13. No avisar a su superior sobre la terminación de obra o la necesidad de material para seguir su trabajo, si de ello se derivan perjuicios graves.
 14. No prestar la atención al trabajo encomendado cuando de ello se deriven perjuicios graves para la Empresa.
 15. Las discusiones entre el personal que produzcan escándalo notorio.
 16. Alborotos, riñas o juegos en los talleres u oficinas.
 17. Inutilización, deterioro, pérdidas de materiales, piezas, herramientas, enseres o mobiliario, por causas imputables al productor, en los casos de alguna trascendencia.
 18. Ausentarse del taller u oficina o abandonar el recinto de trabajo sin autorización.
 19. Escribir letreros en las paredes de los talleres, oficinas o retretes. Si dichos letreros fueran subversivos u ofensivos para los Jefes o alto personal de la Empresa, la falta será calificada de muy grave.
 20. Blasfemar.
 21. Emplear en el lenguaje habitual vocablos groseros, proceres y malsonantes.
 22. Ofender de palabra o amenazar a un compañero o subordinado.
 23. La ofensa contra la Religión, la Patria o las Autoridades.
 24. El engaño o simulación para obtener permiso.
 25. Entregarse a juegos, lectura o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
 26. Montar un vehículo de la Empresa o conducirlo sin autorización.
 27. Llevar en los vehículos de la Empresa a personas que no sean las expresamente autorizadas por ésta.
 28. La embriaguez circunstancial en el trabajo.
 29. Pasar lista recogiendo firmas, cualquiera que fuere el objetivo, durante las horas de trabajo, si no estuviese autorizado.
 30. Realizar colectas o actos semejantes no autorizados dentro del recinto de la Sociedad.
 31. Realizar propaganda política dentro de los lugares de la Empresa.
 32. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgos de accidente para él o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- Se presume que existe imprudencia en los siguientes casos:
- Si se ponen en marcha motores o máquinas sin cuidar de que no se produzcan accidentes a terceros.
- Si se limpian o engrasan máquinas, motores, o transmisiones en movimiento, si esto está prohibido.
- Si se reparan o cambian piezas en las máquinas, sin que los dispositivos de seguridad estén puestos.
- Si se trabaja sin las protecciones prescritas para evitar accidentes.

Si se agarran correas en marcha.

Si se trabaja con ropa sin ceñir, abrochar o sujetar en lugares próximos a máquinas o transmisiones que puedan engancharlas.

Efectuar trabajo en conducciones de alta tensión sin asegurarse de que las líneas están desconectadas.

Si se incumple cualquier tipo de normas referentes a la seguridad e higiene del trabajo.

33. Entrar en locales prohibidos al personal no autorizado.

34. Entrar en los locales de aseo destinado a personal de distinto sexo.

35. Emplear aparatos o útiles que puedan dar lugar a la producción de chispas en los lugares en que existe peligro de incendio.

36. Realizar en los locales en que existe peligro de incendio o explosión operaciones que puedan provocarlos.

37. Tolerar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas de seguridad de la Empresa.

38. Fumar durante las horas de trabajo en los lugares donde estuviese prohibido.

39. Pasar por debajo de cargas en suspensión o pararse debajo de ellas.

40. Aproximar a las calderas, hogares, radiadores de calefacción, etc., materias o productos inflamables o explosivos.

41. Simular la presencia de otro productor firmando o fichando por él.

Incurrirá en falta el productor que no dé cuenta de haber aparecido marcada su ficha, no habiéndolo hecho él mismo.

42. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan sus deberes.

43. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas y materiales de la Empresa, aun fuera de la jornada de trabajo, siendo calificada de leve o grave, según los casos.

44. La falta maliciosa de comunicación de los cambios experimentados en la familia a los efectos de Plus Familiar, Seguros Sociales y Mutualidad.

45. La negativa al reconocimiento periódico por los Servicios Médicos de la Empresa, en cumplimiento de su Reglamento, según la trascendencia del caso.

46. Sacar paquetes, material o herramientas del centro de trabajo sin permiso escrito de los superiores y la negativa a mostrar el contenido de los paquetes al portero o vigilante para su comprobación.

47. No cumplir las prescripciones del Médico de la Empresa las personas accidentadas.

Art. 114. Se considerarán faltas muy graves:

1.ª La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.

2.ª Faltar seis días al trabajo durante un período de cuatro meses.

3.ª Más de doce faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses o veinticinco faltas durante un año.

4.ª El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o cualquier persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante los actos de servicio en cualquier lugar.

5.ª Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar defectos en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

6.ª La indisciplina o desobediencia al Reglamento de Régimen Interior o a las órdenes de los superiores, así como también la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.

7.ª La conducta por delito de robo, hurto o malversación cometida fuera de la Empresa y que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

8.ª Modificar o falsear datos en los documentos de control de trabajo.

9.ª No cumplir las prescripciones del Médico o practicante de la Empresa las personas accidentadas. Prolongar voluntariamente la curación de las lesiones. Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo.

10. Simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas fuera de la Empresa.

11. La continuada y habitual falta de aseo o limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

12. La embriaguez habitual durante el trabajo.

13. Violar el secreto de la correspondencia o cualquier documento reservado de la Empresa. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada. Dar con malicia a sus superiores informes falsos sobre el curso de la labor. Facilitar datos a personas no autorizadas expresamente, por la Empresa sobre producción, secretos y negocios de ésta.

14. Efectuar competencia con la Empresa o prestar servicio en negocios iguales o similares a los de ella. Dedicarse a actividades que la Empresa haya prohibido en su Reglamento de Régimen Interior.

15. La desobediencia grave y expresa a un superior. Colocar en grave riesgo de accidente a un compañero y ocasionar peligro de avería por imprudencia de servicio.

16. Hacer correcciones o tachaduras en las fichas, vales o toda clase de documentos contables que signifiquen alteración en los jornales, sueldos, primas o destajos a percibir.

17. La negativa a facilitar con diligencia y exactitud cuantos datos informativos sean pedidos por la Dirección a sus representantes para la formación de estadísticas en cumplimiento de las disposiciones legales.

18. Abuso de autoridad.

19. Los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

20. Maltratar las máquinas, las herramientas o los materiales o causar averías o daños en ellas o en cualquier mecanismo.

21. La participación directa o indirecta en la comisión de delito definido en el Código Penal.

22. La negligencia o imprudencia inexcusable que sea causa de accidentes graves o deterioros importantes en la maquinaria, utillaje y materiales.

23. La modificación y retirada por cuenta propia y sin autorización de los aparatos y dispositivos de protección.

24. Sacar paquetes, materiales o herramientas del centro de trabajo sin permiso escrito de los superiores y la negativa a mostrar el contenido de los paquetes al portero o vigilante para su comprobación cuando contenga objetos que no sean propiedad del trabajador.

25. El dormirse durante la jornada laboral tanto en su puesto de trabajo como fuera de él.

26. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

27. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento o actividad (tipos).

28. El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendeencias con sus compañeros de trabajo.

29. Las derivadas de lo prescrito en el artículo anterior cuando a consecuencia de las mismas se produzca alteración en la disciplina o perjuicio económico importante.

30. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la Empresa dentro o fuera de la jornada de trabajo.

31. El hurto de objetos pertenecientes a los subordinados, compañeros y superiores o a la Empresa.

32. Las faltas que serían consideradas como graves de no mediar mala fe manifiesta u otras agravantes.

33. Cualquier otra falta de naturaleza análoga a la anterior.

34. Todas las consignadas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo y que en él se consideran como causas justas de despido del trabajador por la Empresa.

Art. 115. A falta de precepto concreto aplicable a un hecho que la Empresa estime sancionable será calificado por analogía, ya que la enumeración contenida en los artículos precedentes tienen carácter enunciativo y no limitativo.

SECCIÓN TERCERA

Sanciones

Art. 116. Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Multa hasta de un día de haber.

Por faltas graves: Disminución o pérdida total del período de vacaciones. Multa no superior a la séptima parte de una mensualidad. Recargo hasta el doble de los años que la vigente Reglamentación de Industrias Químicas establece para los aumentos por tiempo de servicio. Inhabilitación temporal por plazo no superior a cuatro años para pasar a categoría superior. Represión pública.

Por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría. Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inf-

rior a tres meses ni superior a seis. Inhabilitación definitiva para pasar a categoría superior. Despido.

Art. 117. Sin perjuicio de aquellos otros casos en que proceda el despido sin indemnización con arreglo a la legislación vigente, la Empresa podrá acordarlo, sin que venga obligada a aplicar otra sanción menor, en los casos que se detallan a continuación.

- a) Faltar diez días al trabajo en un período de seis meses.
- b) Faltar a la puntualidad ocho veces al mes, catorce en tres meses o veinte en seis meses.
- c) La indisciplina o desobediencia cuando ocasione daños graves a la Empresa, a los compañeros de trabajo, a la normalidad en la prestación de éste y siempre que se produzca en forma pública y con escándalo.
- d) La disminución del rendimiento normal en el trabajo cuando se den las condiciones que se señalan en el apartado b) del artículo 50.
- e) La embriaguez habitual públicamente advertida en el centro de trabajo.
- f) Originar reiteradamente riñas o pendencias con sus compañeros de trabajo, bastando una sola vez cuando se produjeran lesiones, daños en las instalaciones o notoria interrupción en el trabajo.
- g) La infidelidad a la Empresa, bien por pasar teniéndolo prohibido a servir en empresa competidora, revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos u ofender grave y públicamente a la Empresa o a sus Directivos.

Art. 118. En los casos de comisión de una falta por un productor, susceptible de calificación en el grupo de faltas graves o muy graves y en el supuesto de que las mismas dieran lugar a la incoación de expediente, que con carácter facultativo puede tramitar la Empresa, ésta deberá dar traslado al Jurado de Empresa del Centro de trabajo correspondiente, a los solos efectos de conocimiento por parte del mismo de un extracto de la propuesta de sanción y calificación de la falta elevada por el instructor del expediente a la Dirección.

CAPITULO VI

Reglamento de Régimen Interior

Art. 119. Mediante la firma del presente Convenio la representación social considera atendidas sus peticiones de aumento del nivel retribuido existente en «Sociedad Anónima Cross». En consecuencia, para el trámite del Reglamento de Régimen Interior consideran como totalmente conforme y aprobado el anteproyecto que les fué en su día sometido, sin más limitación que la de que en el mismo se refleje las condiciones y mejoras contenidas en el presente Convenio.

CAPITULO VII

Disposiciones varias

Art. 120. Prendas de trabajo.—La Empresa seguirá facilitando a su personal, en aquellas actividades en las que lo tiene actualmente establecido, la entrega de prendas de trabajo, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 71 de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria Química.

Art. 121. Faltas al trabajo por razón de cargos sindicales y públicos.—Se considerará como causa justificada de inasistencia al trabajo el desempeño por los productores que ostentan cargos sindicales o públicos de las funciones públicas o sindicales relacionadas con tales cargos, siempre que justifiquen debidamente su ausencia y traten de poner el hecho de su inasistencia en conocimiento de sus superiores a los fines de proceder a su sustitución, salvo caso de imposibilidad manifiesta debidamente probada.

Tales inasistencias no podrán exceder de dos días consecutivos o cinco alternos en el mes si se trata de reuniones provinciales, en caso de reuniones nacionales tal período podrá ampliarse a cinco días consecutivos o siete alternos.

El productor percibirá en dichos casos de ausencia a su trabajo la retribución que se señale para la actividad 75 en el anexo número IV del presente Convenio.

Art. 122. Excedencias voluntarias.—La Empresa autorizará excedencias a aquellos productores que con una antigüedad mínima de diez años al servicio de la misma así lo soliciten.

La concesión de las excedencias corresponde a la Empresa, que las otorgará siempre que no comporte perjuicio para el funcionamiento de la misma.

La excedencia no podrá ser inferior a tres meses ni superior a un año y será preceptivo el aviso de reintegro con un mes

de antelación a la fecha de expiración. El incumplimiento de este requisito supondrá la renuncia al reintegro.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna. No podrá utilizarse nunca para prestar servicios en otra Empresa del mismo ramo, y si esto se comprobare se procederá a dar la baja definitiva.

No podrá solicitarse nunca una nueva excedencia hasta transcurridos diez años, a contar del final de la última concedida.

Al terminar el período de excedencia, el productor tendrá derecho a la readmisión y ocupará con carácter preferente alguna plaza de idéntica categoría a la que tenía cuando le fué concedida de ser ello posible, o bien ocupará una inferior en espera de vacante, con la retribución que corresponda al trabajo que desempeñe.

El tiempo de esta excedencia no computará para antigüedad.

CLAUSULA ESPECIAL

Las representaciones económica y social manifiestan por unanimidad que las mejoras contenidas en el presente Convenio no repercutirán en los precios.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.—En todo cuanto no esté previsto en el presente Convenio regirá como supletoria la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias Químicas.

Segunda.—Las normas contenidas en el presente Convenio comenzarán a aplicarse en su totalidad desde el día 1.º de enero de 1963, fijándose como retribución a percibir la señalada para la actividad 75. Ello, no obstante, el personal ya racionalizado por la organización INDOR y el sucesivo que vaya racionalizándose percibirá su retribución, de no llegar a la actividad mínima exigible, de acuerdo con lo que se deja indicado en el artículo 75 del presente Convenio, sin perjuicio de las sanciones a que se haga acreedor.

Tercera.—Quedan nombrados Vocales de la Comisión Mixta por la representación Económica:

- D. José Joaquín Azofra, Gaztelu.
- D. Santiago Vergés Vilanova.
- D. Isidro Caballería Vila.
- D. José Ramón Jiménez Huertas.

Por la representación social:

- D. Francisco Batlleveli Archs.
- D. Justo Boniquet Badrenas.
- D. Antonio Tomás Flaquer.
- D. Manuel Esteban González.

y propuesto por unanimidad, Presidente: Don Francisco A. Abeilla Martín.

Cuarta.—La Comisión Mixta en su primera sesión procederá a compulsar el texto del Convenio publicado en el «Boletín Oficial del Estado» a efecto de la eventual corrección de erratas.

CLAUSULA TRANSITORIA:

Como compensación por el plazo de aplicación a 1.º de enero de 1963 del presente Convenio y a partir del momento en que el mismo sea aprobado por la Dirección General de Ordenación de Trabajo, le será satisfecho el personal el importe de quince días de retribución, determinada ésta en los mismos valores que han venido rigiendo hasta el presente para las pagas correspondientes al antiguo Convenio Colectivo Sindical, y el compromiso de abonar la paga de Navidad del presente año a los valores establecidos en el artículo 73 del presente Convenio.

ANEXO I. Art. 33

CALIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO

1. Sistema de valoración.

Para la calificación de puestos de trabajo se ha empleado un procedimiento basado en una valoración del grado de intensidad con que cada uno de los distintos aspectos o factores tenidos en cuenta se da en cada uno de los puestos. Posteriormente por un baremo de valoración se han traducido a puntos las estimaciones anteriores.

2. Factores valorados.

Los factores o aspectos valorados en cada puesto de trabajo han sido:

21. Características fisiológicas.
 - 21.1. Sexo.
 - 21.2. Fortaleza y potencia.
 - 21.3. Agilidad, habilidad y coordinación de movimientos.
 - 21.4. Agudeza y sensibilidad de los sentidos.
 - 21.5. Reflejos, sangre fría y presencia de ánimo
22. Características psicológicas.
 - 22.1. Resistencia a una fatiga anormal.
 - 22.2. Resistencia al ambiente.
 - 22.3. Probabilidad de enfermedad profesional.
 - 22.4. Probabilidad de accidentes.
23. Características intelectuales.
 - 23.1. Inteligencia
 - 23.2. Atención, análisis.
 - 23.3. Métodos, orden.
 - 23.4. Memoria.
 - 23.5. Imaginación.
24. Características asociadas a la inteligencia.
 - 24.1. Facilidad de palabra.
 - 24.2. Educación.
 - 24.3. Psicología.
 - 24.4. Autoridad.
25. Características profesionales.
 - 25.1. Cultura general.
 - 25.2. Formación profesional.
 - 25.3. Aprendizaje.
 - 25.4. Especialización y adaptación.
 - 25.5. Experiencia previa.
26. Características morales.
 - 26.1. Espíritu de equipo.
 - 26.2. Disciplina, puntualidad y asiduidad.
 - 26.3. Iniciativa.
 - 26.4. Perseverancia.
 - 26.5. Conciencia profesional y responsabilidad.

3. Ponderación.

La Comisión encargada de la valoración de puestos de trabajo debe apreciar o ponderar con el criterio siguiente:

3.1. Sexo: El puesto está ocupado por hombre, mujer o indistinto.

3.2. Fortaleza y potencia:

Esfuerzo en kilogramos que se realiza.
 Manera (un brazo, dos brazos, espalda, etc.)
 Frecuencia (en % en la jornada).

3.3. Agilidad, habilidad y coordinación de movimientos.

Se considera si precisan para ocupar el puesto de que se trata las condiciones citadas en dedos, brazos, piernas, cuerpo, de un modo:

- poco
- medio
- mucho
- excepcional.

3.4. Para el resto de características fisiológicas y las características psicológicas citadas en los apartados 2.1 y 2.2 se sigue el mismo procedimiento de estimar en:

- poco
- medio
- mucho
- excepcional.

3.5. Para las características intelectuales y las asociadas a la inteligencia descritas en 2.3 y 2.4 se estima su intensidad en los grados:

- muy débil
- débil
- media
- bastante buena.
- buena
- excelente.

3.6. Para las características profesionales se estima:

3.6.1. Cultura general en sus grados:

- elemental
- secundaria
- bachillerato
- superior.

3.6.2. Para:

- formación profesional
- aprendizaje.
- especialización y adaptación
- experiencia previa.

Se fija el tiempo en meses necesario para cada una de las etapas citadas.

3.7. Para las características morales se estima el porcentaje sobre un máximo normal, según el cual se dan estas características en el puesto estudiado en cada caso.

4. Valoración.

Mediante un baremo previamente establecido y debidamente experimentado y comprobado se traducen en puntos las estimaciones de cada característica.

Obra en poder de la Comisión mixta del convenio un ejemplar del citado baremo.

ANEXO II. Art. 34

Grados	Puntuación límite — Grado	Puntuación tipo — Grado	Salario base tipo — Grado
1	104-115	110	40,—
2	115,1-130	125	47,—
3	130,1-150	140	51,50
4	150,1-190	170	55,50
5	190,1-240	215	59,50
6	240,1-300	270	64,50
7	300,1-400	350	68,—
8	400,1-480	440	70,—

ANEXO III. Art. 35

INTEGRACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN CADA UNO DE LOS GRADOS DE CALIFICACIÓN

Sección	Trabajo
<i>Grupo primero</i>	
Depósito almacén	Maniobra de vagones. Ayudante de peón de hipoclorito.
Fosfato trisódico	Limpieza filtros, carga y descarga montajugos. Ayudante turbina. Engrasador. Maestro turbinación.
Hiposulfito	Engrasador. Ayudante reactores y turbina. Maestro de envasado y selección.
Masa vanadio	Ayudante filtro. Maestro máquinas rodillos.
Metabisulfito	Maestro turbinación.
Movimiento	Cosedor de sacos. Maniobra de vagones. Peón de saquerío. Mujeres de limpieza. Peones de limpieza secciones. Vigilancia y conservación material incendios. Vigilancia fábrica. Vigilancia y conservación bombas pozo.
Sulfato alúmina	Maestro fabricación y reparto hielo. Ayudante aparato. Ayudante molinera. Maestro aparato.
Sulfato cobre	Maestro torres.
Sulfato de hierro	Maestro de cubas. Maestro de turbinación.
Sulfúrico de cámaras	Limpieza testigos cámaras, depósitos, sifones y conservación pisos inferior y medio de aparatos.

Sección	Trabajo	Sección	Trabajo
	Llenado de cisternas. Engrasador. Preparador. Ayudante atomizadores. Engrasador. Ayudante limpieza cintas. Maestro engrase. Ayudante mampara.	Sulfúrico cámaras	Ayudante camarista. Llenado de redomas.
Sulfúrico contacto		Sulfúrico contacto	Preparación ácidos. Maestro concentración oleum. Maestro aparato.
Superfosfato		Sulfuro de carbono	Alimentador tolva. Ayudantes retortas. Preparación carbón vegetal.
<i>Grupo segundo</i>		Sulfuro sódico	Ayudante maestro hornos. Ayudante de lixiviación. Limpieza filtros. Limpieza cápsulas. Auxiliar contra maestre. Ayudante concentración. Pesador.
Acido clorhídrico	Ayudante hornos. Maestro calderas. Ayudante molienda. Maestro torres. Maestro hornos. Auxiliar contra maestre. Ayudante molino mezcla. Maestro.	Superfosfato	Ayudante maestro molino. Llenado de vagonetas. Maestro de molinos.
Acido clorosulfónico	Maestro de fabricación.	<i>Grupo tercero</i>	
Administración oficinas...	Reparto de objetos, documentos y encargos verbales sencillos. Archivo de documentos.	Acido clorhídrico	Maestro molienda.
Carbón activo	Ayudante de fabricación. Molienda de zuro de maíz. Envasado y limpieza. Lavado del carbón. Impregnación zuro de maíz. Maestro.	Administración oficinas ..	Registro de documentos.
Fluosilicato	Ayudante filtro.	Calderas de vapor	Encargado de calderas.
Fosfato trisódico	Maestro filtros. Maestro caldera vapor. Maestro.	Carbón activo	Ayudante pirogenación.
	Ayudante carga autoclaves.	Desarsenicación	Maestro fabricación ácido desarsenicado.
Fosfórico	Limpieza y mantenimiento expediciones. Ayudante de concentración y fogonero. Ayudante mantenimiento fosfato y ácido.	Expediciones	Embalaje y preparación redomas.
		Fosfórico	Ayudante filtro. Maestro del pesómetro.
Hiposulfito	Maestro separador. Maestro caldera vapor. Maestro de turbina. Maestro reactores. Maestro prensa. Maestro de mezclas.	Laboratorio	Recepción de reactivos y materiales.
Masa vanadio	Peonaje.	Mezcla sulfonítrica	Maestro fabricación de mezclas.
Movimiento	Ayudante de mantenimiento.	Movimiento	Maquinista excavadora. Maestro Telfer.
Nítrico	Ayudante de fabricación. Auxiliares de envasado. Ayudante almacenero. Ayudante economato. Vigilancia diurna y nocturna. Ordenanzas: Recados, avisos y encargos.	Nítrico	Maestro de aparato. Maestro de fabricación.
Plastificante		Plastificante	Maestro fabricación.
Servicios generales		Servicios generales	Blanqueadores fábrica. Ayudante carpintero. Clasificación y despacho herramientas. Pintor de 3. ^a Albañil de 3. ^a Oficial de 3. ^a de máquinas. Calcedor de 3. ^a Electricista de 3. ^a Plomista de 3. ^a Tractorista. Ascensorista. Porteros de fábrica. Electricista bobinador de 3. ^a Delineante de 3. ^a Peones de brigada de manobras. Ajustadores de 3. ^a Caldereros de 3. ^a Lampista de 3. ^a Modelista de 3. ^a Soplelistas de 3. ^a
	Plomería: Ayudante. Expediciones: Ayudante camión. Economato-almacenes: Dependiente Huerta: Ayudante hortelano. Saquerio: Marcador sacos. Acarreos: Conducción carro y carga y descarga. Almacén expediciones: Peonaje. Taller: Peonaje. Vigilancia: Capataces. Estación filx: Maestro llenado. Taller: Transporte de materiales. Taller autos: Aprendiz. Expediciones: Plataforma llenado sacos. Calderas vapor: Maestro. Laboratorio: Cuidado caldera vapor y otros. Plomería: Fundidor. Portero viviendas. Laboratorio: Reparación muestras.	Sulfato de cobre	Ayudante extracción cristalizadores. Maestro hornos fusión. Maestro extracción cristalizadores. Maestro de hornos. Ayudante vaciado piritita quemada. Maestro cámaras (camarista). Maestro horno turbulencia. Ayudante horno turbulencia. Maestro hornos de brazos. Ayudante vaciado piritita quemada. Maestro de grúa. Ayudante gasógeno. Ayudante fusión azufre. Maestro de retortas. Maestro gasógeno y refrigeración. Maestro de hornos. Maestro de lixiviación. Ayudante concentración. Maestro concentración. Maestro vaciado y cierre vagonetas. Maestro Telfer. Maestro de pesómetro y medidor de ácido.
Sulfato cobre	Maestro separador. Maestro caldera vapor. Maestro filtros y bombas. Ayudante torres. Ayudante hornos. Ayudante torres fundido polvo. Maestro torre fundido polvo. Tamizado cristal.	Sulfuro sódico	
		Superfosfato	

ANEXO IV. Art. 75

Grado	A Salario tipo del grado	B Plus calificación del puesto de trabajo	C Devengo extra- salarial	B + C	Total salario tipo por día trabajado a 60 % rendi- miento	D. Incentivos				
						Prima rendimiento normal 75 %	Total salario tipo por día trabajado a 75 % rendimiento	Prima a rendimiento Óptimo 100 %	Total salario tipo por día traba- jado a 100 % rendimiento	Preço del minuto prima
1	40,—	8,—	16,—	24,—	64,—	11,—	75,—	29,44	93,44	0,092
2	47,—	9,40	17,—	26,40	73,40	12,61	86,01	33,60	107,—	0,105
3	51,50	10,30	18,—	28,30	79,80	13,71	93,51	36,48	116,28	0,114
4	55,50	11,10	19,—	30,10	85,60	14,71	100,31	39,36	124,96	0,123
5	59,60	11,90	20,—	31,90	91,40	15,71	107,11	41,92	132,32	0,131
6	64,50	12,90	21,—	33,90	98,40	15,91	115,31	45,12	143,52	0,141
7	68,—	13,60	22,—	35,50	103,60	17,80	121,40	47,36	150,96	0,148
8	70,—	14,—	23,—	37,—	107,—	18,39	125,39	48,96	155,96	0,153

ANEXO V. Art. 83

IMPORTE HORAS EXTRAORDINARIAS

Salario hora profesional trabajada

Grado	Personal semanal							Personal mensual						
	Sin anti- güedad	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	Sin anti- güedad	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %
1	7,91	8,24	8,57	9,25	9,92	10,59	11,27	5,63	8,99	9,35	10,09	10,82	11,55	12,29
2	9,30	9,68	10,09	10,68	11,67	12,47	13,26	10,14	10,57	11,01	11,87	12,73	13,60	14,46
3	10,19	10,62	11,08	11,93	12,80	13,67	14,55	11,11	11,58	12,08	13,01	13,96	14,91	15,87
4	10,98	11,45	11,92	12,85	13,78	14,71	15,64	11,97	12,49	13,00	14,02	15,03	16,05	17,06
5	11,74	12,24	12,74	13,74	14,74	15,74	16,74	12,80	13,35	13,90	14,99	16,06	17,17	18,28
6	12,76	13,30	13,84	14,93	16,02	17,11	18,20	13,92	14,51	15,10	16,29	17,47	18,66	19,85
7	13,45	14,02	14,59	15,73	16,87	18,01	19,15	14,67	15,29	15,91	17,16	18,40	19,65	20,89
8	13,85	14,44	15,03	16,21	17,39	18,57	19,75	15,11	15,75	16,39	17,68	18,97	20,26	21,54

ANEXO VI. Art. 103

ROTACION DE TURNOS DE TRABAJO

Turnos de dos operarios designados por A-B-C-D-E-F-G

Día	Semana	6 a 14 h.	14 a 22 h.	22 a 6 h.	Descanso
Lunes	1.ª	C-E	G-D	B-F	A
Martes	1.ª	C-E	A-D	B-F	G
Miércoles	1.ª	C-E	A-D	B-G	F
Jueves	1.ª	C-F	A-D	B-G	E
Viernes	1.ª	C-F	A-E	B-G	D
Sábado	1.ª	C-F	A-E	G-D	B
Domingo	1.ª	B-F	A-E	G-D	C
Lunes	2.ª	B-F	A-E	G-D	C
Martes	2.ª	B-F	C-E	G-D	A
Miércoles	2.ª	B-F	C-E	A-D	G
Jueves	2.ª	B-G	C-E	A-D	F
Viernes	2.ª	B-G	C-F	A-D	E
Sábado	2.ª	B-G	C-F	A-E	D
Domingo	2.ª	G-D	C-F	A-E	B
Lunes	3.ª	G-D	C-F	A-E	B
Martes	3.ª	G-D	B-F	A-E	C
Miércoles	3.ª	G-D	B-F	C-E	A
Jueves	3.ª	A-D	B-F	C-E	G
Viernes	3.ª	A-D	B-G	C-E	F
Sábado	3.ª	A-D	B-G	C-F	E
Domingo	3.ª	A-E	B-G	C-F	D
Lunes	4.ª	A-E	B-G	C-F	D
Martes	4.ª	A-E	G-D	C-F	B
Miércoles	4.ª	A-E	G-D	B-F	C
Jueves	4.ª	C-E	G-D	B-F	A
Viernes	4.ª	C-E	A-D	B-F	G
Sábado	4.ª	C-E	A-D	B-G	F
Domingo	4.ª	C-F	A-D	B-G	E
Lunes	5.ª	C-F	A-D	B-G	E
Martes	5.ª	C-F	A-E	B-G	D
Miércoles	5.ª	C-F	A-E	G-D	B
Jueves	5.ª	B-F	A-E	G-D	C
Viernes	5.ª	B-F	C-E	A-D	A
Sábado	5.ª	B-F	C-E	A-D	G
Domingo	5.ª	B-G	C-E	A-D	F
Lunes	6.ª	B-G	C-E	A-D	F
Martes	6.ª	B-G	C-F	A-D	E
Miércoles	6.ª	B-G	C-F	A-E	D
Jueves	6.ª	G-D	C-F	A-E	B
Viernes	6.ª	G-D	B-F	A-E	C
Sábado	6.ª	G-D	B-F	C-E	A
Domingo	6.ª	A-D	B-F	C-E	G
Lunes	7.ª	A-D	B-F	C-E	G
Martes	7.ª	A-D	B-G	C-E	F
Miércoles	7.ª	A-D	B-G	C-F	E
Jueves	7.ª	A-E	B-G	C-F	D
Viernes	7.ª	A-E	G-D	C-F	B
Sábado	7.ª	A-E	G-D	B-F	C
Domingo	7.ª	C-E	G-D	B-F	A

Sometida a aprobación así se acuerda.

Seguidamente el Presidente levanta la sesión siendo las veintiseis horas treinta minutos, dando por terminadas las deliberaciones, firmando este último acta todos los Vocales titulares de la parte Económica y Social constituidos en comisión paritaria, conjuntamente con el Presidente del Convenio y el Secretario del mismo, que testimonian y dan fe de lo actuado.

El Secretario, Vital Villarrubia.—Visto bueno, el Presidente, Francisco A. Abella Martín.

Vocales titulares representantes de la Sección Económica

Don Manuel O'Felan Vidal, don Isidro Caballería Vila, don Santiago Vergés Vilanova, don José Joaquín Azofra Castelu y don Ramón Jiménez Huertas.

Vocales titulares representantes de la Sección Social

Don Francisco Batllewell Archs, don Francisco Ferrer Llunch, don Justo Boniquet Badrenas, don José Cortés Colen, don An-

tonio Tomás Flaquer, don Felipe Mari Forns, don Julio Gómez Vázquez, don Pedro Alonso Moreno y don Francisco Okramunt Molina.

RESOLUCION del Servicio de Obras del Instituto Nacional de Previsión por la que se anuncia concurso para la instalación de cocina general, cafetería, oficinas y puesto de enfermeras en el edificio en construcción para Residencia sanitaria del S. O. E. en Madrid.

Se abre concurso para la instalación de cocina general, cafetería, oficinas y puesto de enfermeras en el edificio en construcción para Residencia sanitaria del S. O. E. en Madrid.

Los concursantes presentarán un presupuesto valorando los diferentes elementos de la instalación que figuran en el proyecto, pero su importe total no podrá exceder de la cifra estimativa de 4.265.250 pesetas. La fianza provisional del dos por ciento asciende a 85.305 pesetas.

La documentación podrá examinarse en las oficinas centrales del Instituto en Madrid, Alcalá, 56 (Servicio de Obras, planta sexta).

Las proposiciones, redactadas con arreglo al modelo que se facilitará a los concursantes, con el resto de la documentación exigida en el artículo quinto del pliego general de condiciones para los concursos de obras del Instituto y en la forma en el prescrita, podrán presentarse en el Registro de sus oficinas centrales hasta las trece horas del día 21 de enero próximo.

El acto de apertura de pliegos por la Mesa y adjudicación provisional de la instalación tendrá lugar en las expresadas oficinas centrales a las doce horas del día 23 de enero próximo y en su Sala de Juntas.

Madrid, 26 de diciembre de 1962.—9.521.

RESOLUCION del Servicio de Obras del Instituto Nacional de Previsión por la que se anuncia concurso para la instalación de lavaderos en el edificio en construcción destinado Residencia sanitaria del S. O. E. en Madrid.

Se abre concurso para la instalación de lavaderos en el edificio en construcción destinado a Residencia sanitaria del S. O. E. en Madrid.

Los concursantes presentarán un presupuesto valorando los diferentes elementos de la instalación que figuran en el proyecto, pero su importe total no podrá exceder de la cifra estimativa de 1.851.500 pesetas. La fianza provisional del dos por ciento asciende a 37.030 pesetas.

La documentación podrá examinarse en las oficinas centrales del Instituto en Madrid, Alcalá, 56 (Servicio de Obras, planta sexta).

Las proposiciones, redactadas con arreglo al modelo que se facilitará a los concursantes, con el resto de la documentación exigida en el artículo quinto del pliego general de condiciones para los concursos de obras del Instituto, y en la forma en el prescrita, podrán presentarse en el Registro de sus oficinas centrales hasta las trece horas del día 21 de enero próximo.

El acto de apertura de pliegos por la Mesa y adjudicación provisional de la instalación tendrá lugar en las expresadas oficinas centrales a las doce horas del día 23 de enero próximo y en su Sala de Juntas.

Madrid, 26 de diciembre de 1962.—9.522.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

CORRECCION de erratas de la Resolución de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza al Ayuntamiento de Puerto del Rosario (Fuerteventura) la central termoeléctrica que se cita.

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la citada Resolución, insertada en el «Boletín Oficial del Estado» número 299, de fecha 14 de diciembre de 1962, se transcribe a continuación la pertinente rectificación:

En la primera línea del sumario, donde dice: «Resolución de la Dirección General de Industria...», debe decir: «Resolución de la Dirección General de la Energía...»