

cución material, 929.239,60 pesetas; a deducir, 165.329,71, resultando 763.909,89 pesetas; 15 por 100 de beneficio industrial, pesetas 114.586,48; pluses, 50.086,01 pesetas; suma, 928.582,38 pesetas; a deducir el 19,60 por 100 ofrecido como baja por el contratista de las anteriores obras, 182.002,14 pesetas; total de contrata, 746.580,24 pesetas; honorarios del Arquitecto por formación de proyecto, según tarifa primera, grupo cuarto, el 1,75 por 100 una vez deducido el 8 por 100 que señala el Decreto de 7 de junio de 1933, 14.960,76 pesetas; al mismo por dirección de la obra 14.960,76 pesetas; honorarios del Aparejador, 60 por 100 sobre los de dirección, 8.976,45 pesetas; total, 785.478,21 pesetas.

Resultando que el proyecto ha sido informado favorablemente por la Junta Facultativa de Construcciones Civiles, pero esta Sección ha rectificado la partida de honorarios facultativos, teniendo en cuenta que el autor del presente proyecto es distinto del de todos los anteriormente aprobados;

Considerando que existe crédito suficiente para atender esta obligación con cargo a los ingresos que para este Ministerio representa la aportación de las percepciones establecidas por Decreto del Ministerio de Trabajo de 8 de enero de 1954 y que se adjudiquen las obras a don Antonio González Santiago, con domicilio en Cádiz, calle de Ahumada, número 10, que se compromete a efectuar las mismas con la misma baja que ofreció en la subasta de las de construcción.

Este Ministerio ha dispuesto:

1.º La aprobación del proyecto de referencia, por su importe total de 785.478,21 pesetas, y su abono con cargo a los ingresos que para este Ministerio representa la aportación de las percepciones establecidas por Decreto del Ministerio de Trabajo de 8 de enero de 1954.

2.º Que se adjudique a don Antonio González Santiago por la cantidad de 746.580,24 pesetas; y

3.º Que se conceda un plazo de treinta días, a contar desde el siguiente a la publicación de esta Orden en el «Boletín Oficial del Estado», para la consignación de la fianza definitiva, por importe de 37.143,29 pesetas, y el otorgamiento de la escritura de contrata.

Lo que de Orden comunicada por el excelentísimo señor Ministro digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 5 de diciembre de 1962.—El Director general, Pío García Escudero

Sr. Director de la Escuela Profesional de Comercio de Cádiz.

RESOLUCION de la Dirección General de Enseñanzas Técnicas por la que se hace público haber sido aprobadas las obras de reforma del Laboratorio de Metrología de la Escuela Técnica de Peritos Industriales de Sevilla.

Visto el proyecto de obras de reforma en la Escuela Técnica de Peritos Industriales de Sevilla, en el Laboratorio de Metrología, redactado por el Arquitecto don Ricardo Esplau;

Resultando que, en cumplimiento de lo que previene el artículo 25 del Real Decreto de 4 de septiembre de 1938, ha sido informado dicho proyecto favorablemente por la Junta Facultativa de Construcciones Civiles;

Resultando que el resumen del presupuesto se descompone en la siguiente forma: ejecución material, 122.175,81 pesetas; pluses, 11.715,46 pesetas; 15 por 100 de beneficio industrial, 18.326,37 pesetas; importe de contrata, 152.217,64 pesetas; honorarios facultativos por formación de proyecto, según tarifa 1.ª, grupo 4.º, 3 por 100, 3.665,27 pesetas; ídem id. por dirección, 3.665,27 pesetas; honorarios de Aparejador, 60 por 100 sobre los de dirección, 2.199,16 pesetas. Total, 161.747,34 pesetas;

Resultando que la Sección de Contabilidad y la Intervención Delegada de la Administración del Estado han tomado razón y fiscalizado, respectivamente, el gasto propuesto;

Considerando que dichas obras, por su coste, y en armonía con lo que previene el párrafo 13 del artículo 57 de la Ley de Contabilidad, de 20 de diciembre de 1952, deben ejecutarse por el sistema de contratación directa, se ha promovido la debida concurrencia de ofertas, siendo entre las presentadas la más ventajosa la suscrita por don Manuel Rodríguez Rodríguez, que se compromete a realizarlas por la cantidad de 149.934,38 pesetas, que resultan de deducir 2.283,26 pesetas, que ofrece como baja en relación con el presupuesto tipo de contrata,

Este Ministerio ha dispuesto:

1.º La aprobación del proyecto de referencia, por su importe total de 159.464,08 pesetas, y su abono con cargo al crédito que figura en el número 341.614, apartado b), del vigente Presupuesto de gastos de este Departamento.

2.º Que se adjudique a don Manuel Rodríguez Rodríguez por la cantidad de 149.934,38 pesetas y que deposite una fianza en la Caja General de Depósitos por un importe de 6.088,70 pesetas.

Lo que de Orden comunicada por el excelentísimo señor Ministro digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 31 de diciembre de 1962.—El Director general, Pío García Escudero.

Sr. Director de la Escuela Técnica de Peritos Industriales de Sevilla.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», de aplicación en sus centros de trabajo de Avilés, Barcelona, Bilbao, Madrid y Valladolid.

Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», de aplicación en sus centros de trabajo de Avilés, Barcelona, Bilbao, Madrid y Valladolid, y

Resultando que la Secretaria General de la Organización Sindical ha remitido el texto de dicho Convenio con informe favorable;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, dado su carácter interprovincial, en orden a su aprobación, a la declaración de la ineficacia total o parcial de lo acordado, con arreglo al artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio del mismo año, modificado por Orden de 2.º de enero de 1959;

Considerando que el Convenio acordado se adopta por razón de su contenido y forma a lo que establecen los artículos 11 y 12 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento de 22 de julio del mismo año, y no concurriendo causa alguna de ineficacia de las que se relacionan en el artículo 20 de dicho Reglamento, procede su aprobación, que se comunicará a la Organización Sindical al propio tiempo que se disponga su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley citada de 24 de abril de 1958 y en los artículos 19 y 25 de su Reglamento, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962;

Considerando que constando en la primera cláusula especial del Convenio la declaración de que no repercutirá en los precios, no ha lugar a la tramitación especial a que se refieren los artículos 17 y 18 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General de Ordenación del Trabajo, en uso de las facultades que le conceden las mencionadas disposiciones, ha resuelto:

Primero.—Aprobar el texto del Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la «Empresa Nacional del Aluminio, Sociedad Anónima», de aplicación en sus centros de trabajo de Avilés, Barcelona, Bilbao, Madrid y Valladolid.

Segundo.—Comunicar esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que con arreglo al artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, por tratarse de Resolución aprobatoria, no hay recurso contra la misma en la vía administrativa.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que digo a V. S. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 14 de enero de 1963.—El Director general, Jesús Pó-

la Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTER-
PROVINCIAL DE LA «EMPRESA NACIONAL DEL ALUMINIO,
SOCIEDAD ANONIMA»**

P R E A M B U L O

Las representaciones que intervienen en la redacción del presente Convenio coinciden en afirmar que los fines esenciales que con el mismo persiguen consisten en establecer una regulación salarial equitativa y estimulante y unas determinadas condiciones de trabajo que constituyan marco adecuado para que en su desarrollo se consiga una producción suficiente y en condiciones económicas y de calidad satisfactorias que contribuyan de igual forma al desarrollo de la empresa y a la elevación del nivel de vida de sus productores. Para ello estiman imprescindible enjugar coordinadamente cuatro factores: buenas relaciones humanas, disciplina en el trabajo, productividad óptima, tanto del capital y medios instrumentales como del factor humano, y retribución óptima proporcionada a la influencia en la producción.

A tal fin ambas representaciones han elaborado el presente Convenio, que trabajadores y empresa aceptan en todas sus partes y prometen cumplir con buena fe y alto espíritu de cooperación, condicionese éstas imprescindibles, fundamentalmente en cuanto a las normas provisionales que en el mismo se regulan, en tanto no se última la labor de racionalización emprendida. A este respecto, los representantes de los trabajadores garantizan a la empresa que todos ellos han de aceptar de buen grado los sistemas de racionalización que en el Convenio se establecen en el momento en que se termine el estudio de sus puestos respectivos, aun cuando en tal momento pueda parecer que no existe para ello suficiente compensación económica, toda vez que han de reconocer que desde la vigencia de este Convenio a parte de ellos se les otorgarán ya determinadas ventajas económicas sin la correlativa y proporcional exigencia de un mayor rendimiento. Sobre estas bases ambas representaciones estiman el presente Convenio como instrumento adecuado para cubrir las finalidades indicadas.

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º Ambito territorial.—El ámbito de este Convenio afecta a todos los centros de trabajo de la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.»

Art. 2.º Ambito personal.—El presente Convenio afecta al personal de los mencionados centros de trabajo, salvo a aquellos que voluntariamente suscriban en el futuro con la empresa un contrato individual de características peculiares que globalmente suponga condiciones más beneficiosas que las implantadas por aquél, y con la expresa exclusión del personal superior a que hace referencia el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º Ambito temporal.—El presente Convenio entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien su aplicación se efectuará desde el día 1 de enero de 1963.

Su duración será de dos años a partir de la fecha de su entrada en vigor, prorrogable por la tática de año en año si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no se ha pedido su revisión o rescisión al ilustrísimo señor Director general de Ordenación del Trabajo.

CAPITULO II

Principios generales de la retribución

Art. 4.º Sistema retributivo.—El sistema retributivo del personal de todos los centros de trabajo de esta Empresa se basará en los dos conceptos fundamentales siguientes:

1. Calificación de los distintos puestos de trabajo existentes en la empresa (valoración de puestos).
2. Medida de la actividad desarrollada por cada productor, bien en el puesto de trabajo que se le haya confiado (primas directas), de su eficacia (primas indirectas) o bien de ambas, según los tipos de tareas específicas que cada puesto de trabajo comprenda.

Art. 5.º Carácter de las prestaciones del Convenio.—Todas las percepciones económicas a que por encima de las establecidas legalmente dé lugar a este Convenio tendrán las características siguientes:

- 1.º Tendrán la misma naturaleza jurídica que para las retribuciones voluntarias establece el Decreto de 21 de marzo de

1958, y, por consiguiente, no cotizarán para Seguros Sociales ni Fondo de Plus o Ayuda Familiar.

2.º Al entrar en vigor este Convenio no sufrirá variación alguna la forma de participación de la empresa y de los productores en el pago de las cotizaciones por impuestos, Seguros Sociales, Mutualismo Laboral y demás conceptos que actualmente se vienen aplicando.

Art. 6.º Uniformidad del regimen salarial.—Con objeto de lograr la uniformidad en el regimen retributivo del personal, éste no podrá oponerse a que sus condiciones actuales, tanto de tipo general como de carácter individual, se sustituyan por la estructura de salarios implantada en este Convenio. En el caso de que resulten globalmente disminuidos los ingresos anuales de un determinado productor, con asistencia ininterrumpida al trabajo y con igual rendimiento, se le respetará a este de manera individual la cifra global que viniera percibiendo con anterioridad, incluidas las llamadas gratificaciones sociales.

CAPITULO III

Valoración de los puestos de trabajo

Art. 7.º Principio general.—La valoración de los puestos de trabajo de la empresa se llevará a cabo de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 57 a 66, ambos inclusive, del Reglamento Interior, complementados y aclarados con lo que se conviene en el presente capítulo.

Art. 8.º Sistema de puntuación de factores.—La actuación de varias empresas de racionalización en ENDASA ha dado lugar a que los cuadros de calificación del personal empleado y obrero no sean exactamente comparables; sin embargo, todos los puestos de trabajo serán puntuados de acuerdo con el sistema de valoración denominado de «puntuación de factores».

Art. 9.º Zonas salariales:

A) Personal obrero.—Una vez establecida la puntuación de todos los puestos de trabajo del personal obrero, el intervalo existente entre la puntuación máxima y la mínima que a dichos puestos haya correspondido se dividirá en seis zonas. Todos los puestos cuya puntuación corresponda a una misma zona tendrán el mismo nivel salarial.

Se añade una zona denominada cero, en la que se incluye al personal de limpieza y pinches.

B) Personal subalterno.—Igualmente será aplicable el sistema mencionado a los subalternos, si bien el número de zonas será de cuatro, y otra, cero, en la que se incluirán los botones.

C) Empleados sin título superior.—Para los empleados sin título superior reconocido por la empresa se seguirá el mismo sistema, con la única salvedad de que el número de zonas será de diez.

D) Empleados con título superior.—Finalmente, para los empleados con título superior reconocido por la empresa y no excluidos del Convenio, por las características especiales de sus funciones dentro de la Empresa, regirán las condiciones individuales que cada uno tenga en el momento presente o pueda tener en el futuro.

Art. 10. Aplicación de la valoración.—En cada uno de los centros de trabajo de Avilés y Valladolid se constituirá una Comisión de revisión de calificaciones integrada por dos Vocales del Jurado de Empresa y dos Vocales del Servicio de Racionalización, presididos por el Presidente del Jurado. Para los demás centros de trabajo existirá en Madrid una Comisión integrada por un enlace sindical y un Vocal del Servicio de Racionalización, presididos por el Director de la empresa o persona en quien delegue.

Esta Comisión conocerá de las quejas que en relación con la valoración asignada a su puesto pueda presentar algún productor. Si en el seno de la misma se logra el acuerdo, su fallo será inapelable; si no se logra este acuerdo el presidente pasará el asunto al Jurado de Empresa correspondiente (o Comisión de enlaces para los centros donde no existe Jurado), el cual, con su informe, y si lo estima pertinente, lo elevará a la Comisión de Vigilancia del Convenio.

Art. 11. Movimiento de personal.—Con objeto de encuadrar a cada productor en el puesto de trabajo más adecuado a sus aptitudes se pacta:

1.º Dentro de cada zona salarial el movimiento de personas entre los distintos puestos de trabajo es facultad exclusiva de la Jefatura del centro de trabajo.

2.º Para los cambios de puesto de una zona a otra inferior se prevén los casos siguientes:

- a) A solicitud del interesado, con la conformidad de la empresa.
- b) Por sanción.
- c) Por conveniencia de organización de la empresa.

En los casos a) y b) el productor, al cambiar de puesto, percibirá la retribución que corresponda a la nueva zona.

En el caso c) percibirá el salario de Convenio de la zona de procedencia y las primas que le correspondan en el nuevo trabajo. La empresa dará cuenta al Jurado del cambio efectuado.

Provisionalmente, y en tanto se termina la labor de racionalización, se reconoce a la empresa la libertad de efectuar los cambios que dicha racionalización exija, sin que se respete la zona anterior. Este período provisional no tendrá una duración superior a seis meses, en Valladolid, y a un año en Avilés y Madrid.

Al finalizar este plazo se consignará en las plantillas a que se alude en el artículo 66 la zona salarial en que está situado cada productor.

Para los productores que habitualmente trabajen encuadrados en distintas zonas salariales se les asignará en dichas plantillas la zona media de entre las que vengán desempeñando desde la fecha de entrada en vigor del Convenio hasta la de publicación de las plantillas.

CAPITULO IV

Medida de la actividad y eficacia

Art. 12. Principio general.—La medida de la actividad, en los puestos de trabajo que la permitan, se hará de acuerdo con las técnicas utilizadas internacionalmente.

Art. 13. Medida de la actividad.—Según el sistema adoptado por ENDASA, cuando un productor trabaja a actividad normal decimos que trabaja al 75 por 100 de la óptima (equivalente a 60 puntos B). La actividad óptima corresponde, pues, al 100 por 100 (equivalente a 80 puntos B). Por tanto, la diferencia de productividad entre quienes trabajan a actividades óptima y normal es de un 33 por 100.

Art. 14. Medida de la eficacia.—La medida de la eficacia se efectuará partiendo en cada caso concreto de la estimación de los elementos siguientes: méritos, espíritu de servicio, ahorro de tiempo o de materiales, productividad, iniciativa y perfección de la labor realizada y cualquier otro relacionado con los resultados.

Art. 15. Cronometrajes.—Todos los trabajadores están obligados a aceptar los cronometrajes y estudios técnicos sobre su trabajo personal al objeto de que la empresa pueda estudiar debidamente nuevos métodos de trabajo o de producción y medir su productividad. Durante los cronometrajes y estudios la empresa podrá verificar libremente aquellos acoplamientos del personal que exija o aconseje el establecimiento de una científica y técnica organización del trabajo.

Art. 16.—Actividad exigible.—A todos los efectos la actividad normal es exigible como mínima en todos los puestos de trabajo.

CAPITULO V

Retribución

Art. 17. Conceptos fundamentales.—La retribución del trabajo responderá a dos conceptos fundamentales:

Salario de Convenio y
Primas.

Sección primera.—Salario de Convenio

Art. 18. División de zonas.—El salario de Convenio, de acuerdo con lo establecido en el capítulo II, dependerá de la zona en que esté comprendido cada puesto de trabajo.

Art. 19. Conceptos que comprende.—El salario de Convenio incluye:

A) Aquellos conceptos que han sido estimados entre los factores tenidos en cuenta al efectuar la valoración, como son, entre otros:

- Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.
- Plus de trabajos nocturnos.
- Plus de Jefe de equipo.

B) Conceptos varios. Actuales remuneraciones que perciben algunos trabajadores, como son: Plus de carestía de vida voluntario, complemento voluntario, premio a la producción de cubistas de Avilés, etc.

C) Diferencia hasta completar el salario de Convenio de la zona correspondiente, que en lo sucesivo llamaremos «diferencial al valor de la zona».

Art. 20. Condición más beneficiosa.—Si la suma de los conceptos indicados en los apartados a), b) y c) del artículo anterior resultara en algún caso concreto superior al salario de Convenio de la zona en que quedara incluido el productor indi-

cado, se le conservará, a título personal, la diferencia hasta que por promoción a un puesto de zona superior u otra cualquier circunstancia alcanzara o superara dicha zona.

Art. 21. Igualdad del salario por zonas.—Salvo lo dispuesto en el artículo anterior, el «salario de Convenio» de los productores que sirvan puestos de trabajo comprendidos en la misma zona salarial será idéntico para todos ellos, aun cuando ostenten categorías profesionales reglamentarias diferentes.

Art. 22. Carácter de sus componentes.—Dentro del «salario de Convenio», los componentes de conjunto, tanto voluntarios como contractuales o reglamentarios, conservarán cada uno sus características propias a los efectos tributarios de Seguros Sociales, Plus Familiar, de absorbibilidad y demás condiciones similares.

Art. 23. Salarios de convenio:

Personal obrero

Zona	Diario	Anual
	Pesetas	Pesetas
0	47	20.000
1	60	25.500
2	66	28.050
3	72	30.600
4	78	33.150
5	84	35.700
6	90	38.250

Personal subalterno

Zona	Mensual	Anual
	Pesetas	Pesetas
0	1.430	20.000
1	1.971	27.600
2	2.285	32.000
3	2.600	36.400
4	2.910	40.750

Personal empleado

Zona	Mensual	Anual
	Pesetas	Pesetas
1	2.650	37.100
2	2.900	40.600
3	3.200	44.800
4	3.500	49.000
5	3.800	53.200
6	4.100	57.400
7	4.400	61.600
8	5.700	79.800
9	6.250	87.500
10	6.800	95.250

Sección segunda.—Primas

Art. 24. Principio general.—La Empresa extenderá el régimen de incentivos al mayor número de productores que permitan las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

Art. 25. Incentivos provisionales.—Los sistemas de incentivos que no estén basados en los mismos principios que se deduzcan de este Convenio y que se hallen vigentes en algún centro de trabajo de esta empresa se consideran provisionales y se irán modificando al realizar los estudios correspondientes de tiempos y métodos.

Art. 26. Variabilidad de las primas.—Conforme a lo previsto en el capítulo II, el valor de las primas dependerá de la zona en que esté comprendido el puesto de trabajo que se considere y de la medida de la actividad o eficacia (o de ambas circunstancias) del productor que lo desempeñe.

Art. 27. Hojas de trabajo y tablas de tiempos.—Todos los incentivos, cuando haya lugar a ello, se devengarán solamente los días efectivos de trabajo y cuando el rendimiento medio mensual

sea al menos el mínimo exigible. Estos rendimientos se determinarán por medio de la hoja de trabajo de cada productor y de las tablas de tiempos concedidos o fórmulas de primas indirectas que establezca el Servicio de Racionalización.

Art. 28. Valor de las primas.—El valor de las primas correspondientes a cada zona salarial figura incluido en las tablas que se insertan en el artículo 30.

Art. 29. Primas directas.—Responderán a una medición directa, que se realizará ponderando como principales los siguientes factores:

Tiempo empleado.
Ritmo de ejecución.
Coeficiente de fatiga.

Art. 30 Primas al 75 por 100 y primas al 90 por 100:

Personal obrero

Primas al 75 por 100

Zona	Diaria — Pesetas	Anual — Pesetas
0	10,80	3.750
1	26,47	9.190
2	28,35	10.000
3	31,15	10.800
4	33,50	11.630
5	35,85	12.435
6	38,20	13.250

Personal obrero

Primas al 90 por 100

Zona	Diaria — Pesetas	Anual — Pesetas
0	21,60	7.500
1	52,94	18.380
2	56,70	20.000
3	62,30	21.600
4	67,00	23.260
5	71,70	24.870
6	76,40	26.500

Personal subalterno

Primas al 75 por 100

Zona	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
0	266	3.746
1	563	7.875
2	650	9.100
3	738	10.735
4	830	11.586

Personal subalterno

Primas al 90 por 100

Zona	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
0	532	7.492
1	1.126	15.750
2	1.300	18.200
3	1.476	21.470
4	1.660	23.172

Personal empleado

Primas al 75 por 100

Zona	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
1	750	10.500
2	825	11.556
3	960	13.450
4	1.000	14.000
5	2.158	30.221
6	2.335	32.675
7	2.475	34.660
8	2.595	36.320
9	2.865	40.115
10	3.100	43.275

Personal empleado

Primas al 90 por 100

Zona	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
1	1.500	21.000
2	1.650	23.112
3	1.920	26.900
4	2.000	28.000
5	2.590	36.265
6	2.800	39.213
7	2.970	41.600
8	3.112	43.580
9	3.440	48.150
10	3.712	51.930

Art. 31. Primas indirectas.—Se calcularán mediante fórmulas adecuadas que respondan al resultado de una actuación.

Art. 32. Titulados superiores y Jefes de los servicios administrativos de las factorías.—La retribución mínima de este personal será superior en un 30 por 100 al salario de Convenio del empleado situado en la zona 10 de calificación.

Art. 33. Período de entrenamiento.—Sin perjuicio de los períodos de prueba establecidos reglamentariamente, se pacta que los Maestros y Jefes de Taller y titulados medios y superiores no empezarán a percibir la totalidad de la retribución correspondiente a la zona salarial en que quede encuadrado su puesto hasta que no alcancen un año de antigüedad en la empresa.

Art. 34. Personal no racionalizado.—A partir de la vigencia de este Convenio, los productores cuyos puestos aún no estén valorados ni sujetos a racionalización percibirán el salario de Convenio de la zona en que provisionalmente se les encuadre. Igualmente percibirán una prima provisional atendiendo a factores tales como puntualidad y asistencia, disciplina, rendimiento, etc. Como término medio dentro de la zona dicha prima será la correspondiente al 75 por 100 de actividad.

La imposibilidad de medir científicamente esta actividad durante este período provisional puede dar lugar a que su retribución así calculada sea en muchos casos superior a la que técnicamente les correspondería. La contraprestación del trabajador a esta buena disposición de la Empresa ha de ser el de dar el rendimiento exigido cuando se señale, aunque en tal momento pueda parecer que carece de suficiente compensación económica.

Sección tercera.—Otros conceptos retributivos

Art. 35. Domingos y festivos.—El abono del día de descanso dominical y fiestas, tanto recuperables como no recuperables, se hará efectivo a cada productor sobre el salario del Convenio. Esta norma es también de aplicación al personal de turnos que descanse entre semana como compensación de haber trabajado en domingo.

Art. 36. Gratificaciones.—Con motivo de las festividades de 18 de julio y Navidad se concederá a todo el personal una paga extraordinaria en cada una de dichas fechas, consistente en una mensualidad de treinta días del salario de Convenio más la tercera parte del importe de las primas obtenidas en el trimestre anterior.

Quedan suprimidas, por ser absorbidas por las mejoras introducidas en este Convenio, cualesquiera otras gratificaciones que se vinieron concediendo, como, por ejemplo, las llamadas gratificaciones sociales.

Art. 37. Fiestas recuperables.—No se recuperarán desde la vigencia de este Convenio las fiestas recuperables. El personal a turnos a quien corresponda trabajar en fiestas no recuperables percibirá las horas de trabajo como extraordinarias, y en fiestas recuperables como ordinarias, además, en ambos casos, del salario del Convenio correspondiente a dicho día.

Art. 38. Vacaciones.—La retribución correspondiente al período de vacaciones se abonará sobre el salario de Convenio incrementado con el promedio de las primas obtenidas en el trimestre anterior.

Art. 39. Antigüedad.—La antigüedad se calculará sobre el salario de Convenio correspondiente a la zona en que esté encuadrado cada productor.

La antigüedad se devengará todos los días trabajados los domingos y festivos, vacaciones y pagas de 18 de Julio y Navidad.

Art. 40. Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias se abonarán con los porcentajes reglamentarios, de acuerdo con el cuadro que a continuación se inserta:

Salarios hora

Zona salarial	0	1	2	3	4
	Quinquenios	Quinquenios	Quinquenios	Quinquenios	Quinquenios
	2.272 h.	2.264 h.	2.256 h.	2.248 h.	2.240 h.

Personal obrero:

Zona 0	8,80	9,27	9,75	10,23	10,71
» 1	11,23	11,82	12,43	13,04	13,66
» 2	12,34	13,00	13,68	14,34	15,02
» 3	13,47	14,19	14,92	15,65	16,34
» 4	14,59	15,37	16,16	16,95	17,76
» 5	15,71	16,55	17,40	18,26	19,12
» 6	16,83	17,74	18,65	19,56	20,49

Personal subalterno:

Zona 0	8,80	9,27	9,75	10,23	10,71
» 1	12,14	12,80	13,45	14,11	14,78
» 2	14,08	14,84	15,60	16,37	17,14
» 3	16,02	16,88	17,75	18,62	19,50
» 4	17,93	18,90	19,87	20,84	21,83
	2.192 h.				

Personal empleado:

Zona 1	16,92	17,77	18,61	19,46	20,31
» 2	18,52	19,45	20,37	21,30	22,22
» 3	20,44	21,45	22,48	23,50	24,52
» 4	22,35	23,47	24,59	25,70	26,82
» 5	24,27	25,48	26,69	27,91	29,12
» 6	26,19	27,49	28,80	30,11	31,42
» 7	28,10	29,50	30,91	32,31	33,72
» 8	30,02	31,58	33,14	34,70	36,22
» 9	31,93	33,65	35,27	36,90	38,50
» 10	33,84	35,62	37,39	39,17	41,14

Art. 41. Retribución en relación con la jornada.—Las retribuciones antedichas corresponden a una jornada normal de cuarenta y ocho horas semanales, sin jornada reducida continuada de verano.

Para calcular la retribución que corresponde a personal que efectúa una jornada inferior ha de hallarse la proporción aritmética que exista entre la jornada de que se trate y la de cuarenta y ocho horas, conforme a los siguientes coeficientes:

Jornada A)	0,928
» B)	0,917
» C)	0,869
» D)	0,795
» E)	0,761

La denominación de cada una de las jornadas citadas se realiza en el capítulo sexto, artículo 44.

Art. 42. Permisos retribuidos.—El abono de los permisos retribuidos se realizará en condiciones idénticas al de los domingos.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo

Art. 43. Principio general.—La jornada laboral durante todo el año será de cuarenta y ocho horas semanales, con las festividades establecidas en el calendario laboral y condiciones que para cada una se determinan en el mismo.

Art. 44. Otras jornadas.—Se respetarán, sin embargo, las jornadas inferiores existentes en la Empresa, que son las siguientes:

A) Cuarenta y ocho horas durante ocho meses y medio y treinta y seis durante los tres meses y medio de verano (si de acuerdo con las disposiciones vigentes cada año les corresponde disfrutar jornada reducida).

B) Cuarenta y cuatro horas todo el año.

C) Cuarenta y cuatro horas durante ocho meses y medio y treinta y seis durante los tres meses y medio de verano (si de acuerdo con las disposiciones vigentes cada año les corresponde disfrutar jornada reducida).

D) Treinta y nueve horas durante ocho meses y medio y treinta y seis durante los tres meses y medio de verano (si de acuerdo con las disposiciones vigentes cada año les corresponde disfrutar jornada reducida).

E) Treinta y seis horas cuarenta y cinco minutos durante ocho meses y medio y treinta y seis durante los tres meses y medio de verano (si de acuerdo con las disposiciones vigentes cada año les corresponde disfrutar de jornada reducida).

Art. 45. Cambio de jornada inferior a superior.—El personal que trabaje con sujeción a cualquiera de las jornadas indicadas en el artículo 44 tendrá a partir de la entrada en vigor de este Convenio un plazo de seis meses para pasar a la jornada que se especifica en el artículo 43 (cuarenta y ocho horas todo el año) por ser aspiración de la Empresa ir logrando con plena voluntariedad del personal unificar en tal régimen la jornada laboral.

Después de transcurrido este plazo, el paso de cualquier jornada inferior a la de cuarenta y ocho horas durante todo el año requerirá la previa conformidad de la Empresa.

Art. 46.—Horario.—La indicada jornada de cuarenta y ocho horas todo el año podrá ser desempeñada con espacio libre intermedio para efectuar la comida del mediodía, o en régimen de turnos.

El paso de un régimen a otro podrá disponerlo la Empresa, dando cuenta al Jurado y a la Delegación Provincial de Trabajo correspondiente al centro de que se trate de las zonas que a ello le obliguen.

Art. 47. Horario del personal de mando.—El horario del personal de mando que trabaje a turnos puede ser establecido de tal forma que la entrada y salida se efectúe hasta una hora antes o después que la del personal a sus órdenes.

Art. 48. Márgenes de tolerancia.—Como consecuencia de los beneficios que se conceden al personal en este Convenio, quedan suprimidos y compensados todos los márgenes de tolerancia existentes, debiendo encontrarse cada productor en su puesto de trabajo en el momento exacto fijado para comenzar y terminar la jornada laboral.

Art. 49. Relevos.—Los relevos se realizarán siempre en el puesto de trabajo. El titular de un turno no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que sea relevado.

En casos excepcionales, cuando no haya posibilidad de facilitar un sustituto el productor afectado vendrá obligado a doblar el turno, sin perjuicio de los derechos económicos que puedan corresponderle.

Art. 50. Obligatoriedad de las horas extraordinarias.—Todo el personal estará obligado a realizar horas extraordinarias cuando, a juicio de la Empresa, existan circunstancias que así lo aconsejen, siempre que su número no rebase lo previsto en la Ley de Jornada máxima legal.

CAPITULO VII

Prestaciones asistenciales

Art. 51. Ayuda Familiar.—El Plus y Subsidio Familiar, o la Ayuda Familiar que los sustituye, se percibirán por los productores de acuerdo con las normas legales y con entera independencia de las retribuciones consignadas en el capítulo quinto.

Art. 52. Comisión de Ayuda.—En el seno de cada Jurado de Empresa se constituirá una Comisión de Ayuda, y en Madrid una Comisión Central de Ayuda, con las finalidades siguientes:

1.º Conceder a la viuda o herederos legales del trabajador fallecido —por cualquier causa que sea y con independencia de cualquier otra prestación que le pudiera corresponder— la cantidad de 50.000 pesetas, por una sola vez.

2.º Conceder ayudas en alimentos, productos farmacéuticos

o en metálico a los productores que puedan encontrarse en circunstancias especiales de necesidad que así lo aconsejen.

Art. 53. Reglamento.—En el plazo de tres meses, a partir de la vigencia de este Convenio, los Jurados de Empresa de Valladolid y Avilés y la Comisión de Enlaces de los demás centros de trabajo propondrán a la Comisión Central de Ayuda el proyecto de Reglamento por el que haya de regirse, la cual lo someterá a la aprobación de la Dirección de la Empresa.

Art. 54. Fondos económicos.—Los fondos de que se nutrirá esta Comisión serán los siguientes:

- a) Una aportación mensual de 25 pesetas por parte de cada productor de la Empresa, deducible en nómina.
- b) Una aportación mensual de la Empresa en cuantía igual al número de productores de las plantillas al primero del mes anterior multiplicado por 25.
- c) Aportaciones especiales que en cualquier momento puede recibir de la Empresa de los trabajadores o de otro origen cualquiera.

Art. 55. Enfermedad.—En las enfermedades de más de diez días de duración la Empresa abonará a los productores durante treinta y nueve semanas la cuantía necesaria para completar el cien por cien del salario del Convenio sobre las prestaciones del Seguro Obligatorio de Enfermedad, siempre que se cumplan los requisitos que se determinan en el artículo siguiente.

Art. 56. Requisitos.—El productor que desee acogerse a los beneficios indicados en el artículo anterior solicitará de la Dirección del centro de trabajo, el mismo día o al siguiente de la primera falta de asistencia ocasionada por la enfermedad, la visita del Médico de la Empresa.

El Médico de Empresa vigilará el desarrollo de la enfermedad, y si al décimo día comprueba que subsiste propondrá la concesión del beneficio citado.

A partir del décimo día visitará al enfermo cuantas veces lo estime pertinente, pudiendo en cualquier momento proponer la supresión del beneficio otorgado.

Art. 57. Visitas domiciliarias.—La negativa a permitir la visita domiciliaria podrá ser considerada como falta grave o muy grave, según su trascendencia y en todo caso producirá la pérdida de estos beneficios.

Art. 58. Accidentes.—En los supuestos de incapacidad temporal por accidente de trabajo, cuando la indemnización fuese inferior en su cuantía a la que se regula para la enfermedad en los artículos precedentes, la Empresa abonará al accidentado la diferencia que corresponda mientras perciba tal incapacidad.

Art. 59. Asistencia médico-farmacéutica.—Aquellos empleados que por su categoría profesional no tengan derecho a las prestaciones del Seguro de Enfermedad, recibirán de la Empresa una ayuda económica en razón a los desembolsos que hagan por este concepto, bien por enfermedades propias o las de familiares a su cargo. La Sociedad, cuando lo estime oportuno, podrá hacer intervenir al Médico de Empresa, tanto en la enfermedad como en la justificación de sus gastos.

Art. 60. Recuperación de trabajadores.—Los trabajadores regularmente en tareas que puedan suponer un desgaste físico serán vigilados permanentemente por los Médicos de Empresa, quienes le reconocerán con la periodicidad necesaria y en caso conveniente propondrán a la Dirección el apartamiento temporal o definitivo de dichos trabajos o la concesión de los descansos que estimen pertinentes.

Art. 61. Becas.—Careciendo la Empresa de puestos de trabajo para los que se exija una profunda formación profesional en número suficiente para justificar la enseñanza directa de aprendices, concederá anualmente becas por valor de 12.000 pesetas en cada uno de los centros de trabajo de Valladolid y Avilés y 6.000 al de Madrid, a fin de que determinados productores puedan adquirir formación profesional en el centro oficialmente reconocido.

La adjudicación de estas becas la efectuará el Jurado a propuesta de la Comisión de Ayuda.

CAPITULO VIII

Disposiciones varias

Art. 62. Carácter de prestaciones y contraprestaciones.—Las prestaciones y contraprestaciones de cualquier tipo que por ambas partes se otorgan en el presente Convenio, no guardan entre sí una correspondencia específica para su compensación, habiendo sido estimadas como conjunto.

Art. 63. Disposiciones legales futuras.—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos pactados, o en cualquier otro, únicamente operarán si globalmente consideradas, y sumadas a las vigentes reglamentarias con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste.

Art. 64. Mutualidad.—Se pacta que la base de cotización para la Mutualidad Laboral será el salario de Convenio, hasta el límite reglamentario. Empresa y trabajadores cotizarán con arreglo a los porcentajes actualmente vigentes.

Art. 65. Seguridad social.—En la actualidad esta Empresa sigue ignorando la cuantía futura de la exacción correspondiente a la cotización por Seguros Sociales. En caso de modificación de la cuantía actual de la misma por disposiciones futuras, según el volumen económico que alcanzase la exacción por el concepto de Seguridad Social, la Empresa se reserva el derecho de pedir la revisión del Convenio para tratar de la absorción de la mayor cuantía que pudiera significar la nueva exacción de Seguros Sociales en relación con el momento actual.

Art. 66. Censos y plantillas.—La Empresa se obliga a publicar anualmente los Registros de personal y las plantillas de cada centro de trabajo. En tanto no se ultime la racionalización, la Empresa amortizará todas las vacantes que se produzcan. Una vez ultimada ésta, la Empresa informará al Jurado respectivo o a la Comisión de Enlaces, en su caso, de los motivos que existan para amortizar nuevas vacantes que se produzcan.

Art. 67. Participación en el capital social.—La representación del personal desea hacer constar su aspiración y su esperanza de que la Empresa arbitre una fórmula que le permita participar, sin grave quebranto económico, en el capital social de la misma.

Clausulas especiales.—Primera. No repercusión en precios. Los otorgantes hacen constar de buena fe su creencia de que las mejoras concedidas por la Empresa a sus trabajadores a través de este Convenio deben tener una justa correspondencia con un incremento sensible en la productividad, por lo que no implicará por ello repercusión alguna en los precios de las fabricaciones normales de la Empresa.

Segunda. Unanimidad de los acuerdos.—Ambas partes de otorgantes hacen constar expresamente que los acuerdos adoptados y que se recogen en el texto de este Convenio lo han sido por unanimidad de los miembros económicos y sociales de la Comisión deliberante.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Quedan derogados todos los artículos del Reglamento Interior vigente en cuanto se opongan a lo pactado en este Convenio y subsistentes los demás.

Segunda. Comisión de vigilancia.—Para la recta cumplimiento e interpretación con carácter general en el ámbito interno de la Empresa de cuanto queda convenido, se crea una Comisión formada por un representante empresarial y otro social del centro de trabajo de Valladolid, un representante empresarial y otro social del centro de trabajo de Avilés y un representante empresarial y otro social por los demás centros, designados unos por la Empresa y los otros por las representaciones sindicales respectivas, y presididos con voz, pero sin voto, por el Director de la Empresa o persona en quien delegue.

En las mismas condiciones se nombrarán tres suplentes. La Comisión intervendrá únicamente en asuntos de carácter general, a instancia de la presidencia de cualquiera de los dos Jurados, por decisión de la Dirección, y las normas interpretativas que acuerde formarán parte integrante de este Convenio, y serán obligatorias tanto para la Empresa como para los productores.

Tercera. En el caso de que la Autoridad laboral competente, en ejercicio de funciones que le son propias, no aprobara alguna de las partes de este Convenio, o si posteriormente los Tribunales Laborales declaran la nulidad, ineficacia o inaplicación de alguno de sus preceptos, la totalidad del Convenio quedará automáticamente sin valor.

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo acordado el 10 de diciembre de 1962 entre el Banco de Bilbao y su personal.

Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para el Banco de Bilbao; y

Resultando que con fecha 10 del corriente mes fué registrado en la Oficina de Convenios Colectivos de este Centro Directivo el escrito de la Secretaria General de la Organización Sindical de 5 del mismo mes, en el que se remite el texto del Convenio acordado el día 10 de diciembre último, al propio tiempo que informa sobre su alcance y trascendencia en el orden económico-social y hace constar su no repercusión en los precios del servicio que realiza la Empresa afectada;

Considerando que la competencia de esta Dirección General en orden a la aprobación de lo acordado por las partes en el