

ORDEN de 10 de enero de 1974 por la que se concede la Cruz al Mérito Policial, con distintivo blanco, a la funcionaria del Cuerpo Especial Administrativo de la Dirección General de Seguridad doña Matilde Marcilla Vera.

Excmo. Sr.: En atención a los méritos que concurren en la interesada, a propuesta de esa Dirección General y por considerarla comprendida en el artículo 7.º de la Ley 5/1964, de 29 de abril.

Este Ministerio ha tenido a bien conceder la Cruz al Mérito Policial, con distintivo blanco, a la funcionaria del Cuerpo Especial Administrativo de ese Centro doña Matilde Marcilla Vera.

A los fines del artículo 165, número 2, 1º, de la Ley 41/1964, de 11 de junio, de Reforma del Sistema Tributario, la expresada condecoración se otorga para premiar servicios de carácter extraordinario.

Lo que digo a V. E. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. E. muchos años.

Madrid, 10 de enero de 1974.

GARCIA HERNANDEZ

Excmo. Sr. Director general de Seguridad.

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 7 de enero de 1974 por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo para la Empresa Nacional «Bazán».

Imos. Sres.: Vista la Ordenanza de Trabajo para la Empresa Nacional «Bazán», propuesta por la Dirección General de Trabajo, y en uso de las facultades atribuidas a este Ministerio por la Ley de 16 de octubre de 1942, he acordado:

Primero.—Aprobar la expresada Ordenanza de Trabajo para la Empresa Nacional «Bazán», que entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Segundo.—Autorizar a la Dirección General de Trabajo para dictar cuantas resoluciones exija la aplicación e interpretación de la citada Ordenanza de Trabajo.

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

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 7 de enero de 1974.

DE LA FUENTE

Imos. Sres. Subsecretario y Director general de Trabajo.

ORDENANZA DE TRABAJO EN LA EMPRESA NACIONAL «BAZÁN»

CAPITULO PRIMERO

Extensión

Artículo 1.º La presente Ordenanza establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en la Empresa Nacional «Bazán de Construcciones Navales Militares, Sociedad Anónima».

Art. 2.º Se regirán por la presente Ordenanza todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa, cualquiera que sea su categoría profesional, siempre que por razón del vínculo que les liga con la misma, se hallen sujetos a la Ley de Contrato de Trabajo. En consecuencia, quedan solamente excluidos quienes desempeñen las funciones a que se refiere el artículo 7.º de dicha Ley.

Los trabajadores de cualquier grupo profesional que desempeñen cargos de alto nivel, calificados por la Empresa como de confianza, superiores a la máxima categoría del grupo profesional correspondiente, según la presente regulación, cuando por determinación de la Dirección de la Empresa cesen en dichos puestos, quedarán automáticamente incorporados a la categoría máxima del grupo profesional de su procedencia a todos los efectos, incluso los económicos, si bien no ocuparán plaza en la plantilla.

Art. 3.º La presente Ordenanza entrará en vigor en la fecha que establezca la Orden aprobatoria.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 4.º La Organización práctica del trabajo, con sujeción a esta Ordenanza y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa, que será responsable de la contribución de ésta al bien común de la economía nacional.

Art. 5.º El sistema de organización del trabajo en la Empresa comprende:

- Racionalización del trabajo.
- Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupo de puestos.
- Adaptación de los trabajadores a los puestos, de acuerdo con sus aptitudes.

Art. 6.º La racionalización del trabajo abarca:

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
- Establecimientos de plantillas de personal.

Art. 7.º La simplificación y mejora de métodos de trabajo, de naturaleza dinámica, resultará de la adecuación a las necesidades de la Empresa de los medios de ésta, aplicados a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos sus escalones lo vayan aconsejando.

Art. 8.º Determinado el sistema de análisis y control de tarifas o tiempos, el trabajador deberá aceptarlos, pudiendo, no obstante, quienes estuviesen disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación.

A estos efectos se constituirá una Comisión Paritaria con miembros del Jurado o, en su defecto, Enlaces Sindicales y representantes de la Dirección, que entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema, recabándose, si se considera necesario, la información suficiente de los Servicios Técnicos Sindicales o, en su defecto, del Organismo técnico que mutuamente se acepte.

En caso de desacuerdo se recurrirá a la Autoridad laboral competente en el plazo máximo de diez días, sin que por esta circunstancia se paralice el sistema establecido.

Art. 9.º La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto señalar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobreentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

En cada caso, el rendimiento mínimo exigible o normal es la unidad mientras se aplique el actual sistema de medición, y debe ser alcanzado por el trabajador, tras el necesario período de adaptación, entendiéndose por períodos de adaptación el intervalo de tiempo que deba transcurrir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de surgir divergencias en la fijación de los períodos de adaptación, intervendrá la Comisión Paritaria creada al efecto en esta Ordenanza.

Transcurrido el período de adaptación, si aún no se hubiere alcanzado el rendimiento mínimo, se efectuará una investigación por parte de la Comisión Paritaria para ver las causas que producen tal hecho.

La Dirección señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o instalaciones que debe atender cada trabajador, con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para ello sea preciso el desempeño de labores profesionales análogas a las que tenga habitualmente encomendadas.

Art. 10. La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

- Por reforma de los métodos, medios o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
- Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

Art. 11. La determinación y establecimiento de las plantillas que proporcione el mejor índice de productividad laboral de la Empresa, será una consecuencia de los estudios de división del trabajo, de los análisis de rendimientos y de la plena ocupación de cada trabajador, efectuándose por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma, siempre que se cumpla la condición de que a ningún trabajador se exija un rendimiento superior al óptimo.

La Dirección de la Empresa podrá establecer o modificar las plantillas, de acuerdo con el párrafo anterior.

Si dicha modificación comportase reducción de las mismas, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

- Si no implica cese de personal, sino simplemente posibilidad de amortización de vacantes, cumplirá los requisitos exclusivos de comunicación a la Delegación Provincial de Trabajo e Informe del Jurado, procediéndose a tal amortización por las categorías más bajas.
- Toda reducción de plantilla que suponga cese de personal se regulará por lo determinado en las disposiciones legales en vigor.

Se entregará por la Dirección de la Empresa a los respectivos Jurados una copia de las plantillas oficialmente aprobadas para cada factoría por las Delegaciones de Trabajo correspondientes.

En las plantillas de profesionales de oficio se tendrán en cuenta los siguientes porcentajes mínimos por lo que se refiere a sus categorías superiores: