



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

FRANQUEO CONCERTADO
Núm. 09/2

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO LOS
DOMINGOS Y FESTIVOS

Depósito legal: BU - 1 1958

Suscripciones.—Capital,
Año, 150 pesetas; fuera de
la Capital, 175 pesetas.

Administración: Imprenta Provincial

Ejemplar: 2 pesetas; De años anteriores, 4

Inserciones no gratuitas
3 pesetas línea. Pagos por
adelantado.

Año 1963

Martes 11 de junio

Número 134

Delegación de Trabajo de Burgos

Convenios Colectivos

Visto el Convenio Colectivo Sindical suscrito entre la representación económica y social de la Empresa "Sociedad Española de Productos Fotográficos Valca", S. A., remitido, para su aprobación, a esta Delegación, y

Resultando: Que en 13 de los corrientes ha tenido entrada en esta Delegación el texto del Convenio indicado, al que se acompaña informe del Delegado provincial de Sindicatos.

Resultando: Que elevado el texto indicado al preceptivo informe de la Dirección General de Previsión, éste ha sido emitido el día 25 del corriente mes de mayo.

Considerando: Que esta Delegación es competente para resolver, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Convenios Colectivos de 26 de abril de 1958 y Reglamento dictado para su aplicación, de 22 de julio del mismo año.

Considerando: Que la regulación establecida en las cláusulas del Convenio, tienen una repercusión favorable para el personal de la Empresa y haciéndose constar que éstas mejoras implicarán un aumento sensible en la producción, por lo que no tendrán repercusión en los precios de los productos, procede la aprobación

del texto del Convenio con las siguientes adiciones:

a) Deberá añadirse al final del art. 28: "... realizándose la cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con la tarifa contenida en el núm. 1, del art. 1.º, del Decreto 56/1963, de 17 de enero, o por las cantidades superiores por las que se viniera cotizando".

b) Deberán añadirse al final del art. 32: "... computándose íntegramente para el Seguro de Accidentes de Trabajo".

Vistos los preceptos legales citados y demás concordantes y de general aplicación,

Acuerdo aprobar el texto del Convenio Colectivo suscrito, de la Empresa "Sociedad Española de Productos Fotográficos Valca", S. A., con las adiciones que se indican en el considerando anterior, disponiendo su notificación a las partes y su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Burgos, a treinta de mayo de mil novecientos sesenta y tres.—El Delegado de Trabajo, Juan Durán.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Sociedad Española de Productos Fotográficos "Valca", S. A., y su personal en la

fábrica de Sopenano de Mena (Burgos).

Art. 2.—Las cláusulas de este Convenio forman un solo conjunto, por lo cual cualquiera de ellas carecerá de valor si el Convenio no es aprobado en su totalidad.

Art. 3.—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de su firma y aprobación. Se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales, salvo que cualquiera de las partes lo denuncie con una antelación mínima de tres meses a la expiración del plazo de vigencia inicial o de la prórroga en curso.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 4.—"Valca" establece una organización y racionalización del trabajo que permite la utilización de su personal en el puesto más adecuado a sus características y con la mayor eficacia. Y establece una estructura de categorías y de remuneraciones lo más equitativa y estimulante posible de la actividad laboral.

Con este fin, se emplearán sistemas de valoración de tareas y de medida de trabajo utilizados internacionalmente, adaptados a las peculiaridades de nuestra Empresa.

CAPITULO III

VALORACIÓN DE TAREAS

Art. 5.—Con el fin de valorar adecuadamente cada puesto de trabajo, se adopta para el futuro la técnica de valoración de tareas, conforme a unos criterios fijados con esta finalidad.

Estos criterios serán susceptibles de modificación, conforme lo aconsejen las circunstancias y la experiencia adquirida.

Art. 6.—La valoración base de puestos de trabajo, ha sido objeto de un serio estudio previo, y fue establecida por una Comisión de miembros del personal de "Valca", que, con un asesoramiento especializado, fijó, por primera vez, los valores relativos de las diversas tareas realizadas en "Valca". Esta valoración de tareas, adaptada a las recientes modificaciones en la organización del trabajo para la mejor utilización del personal disponible, a permitido en cuadrar los puestos de trabajo en diez escalones de calificación.

Art. 7.—En adelante, la revisión de la valoración de los puestos de trabajo y valoración de nuevas tareas, será realizada por una Comisión de Calificación, compuesta de 5 a 7 miembros, nombrados por la Dirección al nivel de mando, y comprenderá al Jefe del Departamento de Organización especializado en la materia y a dos representantes del Jurado de Empresa.

Para la mejor realización de la labor de esta Comisión, la Empresa pondrá a su disposición toda la información necesaria, tales como informaciones técnicas, descripción de funciones, necesidades de personal con unas cualidades determinadas y en general cuanto pueda facilitar al mejor cumplimiento de su cometido.

Art. 8.—Si un productor o grupo de ellos no estuviera conforme con la valoración asignada

a su puesto, podrá presentar reclamación ante su jefe inmediato, quien resolverá en el plazo de siete días, entendiéndose, en caso contrario, denegado.

Contra la desestimación expresa o tácita del jefe, el interesado podrá recurrir ante el Jurado de Empresa, que la estudiará en la primera reunión reglamentaria.

Si el Jurado estima justificada la reclamación, ésta será sometida, con su respectivo informe, a la Comisión de Valoración, que resolverá, en definitiva, dentro del plazo máximo de tres meses.

Si el Jurado desestima la reclamación, el interesado podrá recurrir a la misma Comisión de Valoración para su definitiva resolución en el mismo plazo indicado de tres meses.

Si la reclamación fuese estimada, tendrá efectos retroactivos a la fecha de su presentación.

Art. 9.—La valoración de las tareas de los puestos de trabajo, solamente podrán ser revisadas cuando concurren en ellas alguna de las circunstancias siguientes:

a) Al variar las funciones asignadas y tan sólo por la influencia que el cambio afectado pueda tener en alguno de los valores de la calificación.

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

c) Cuando, problemas de disponibilidades de personal, con una cualidad determinada, aconsejen modificar el baremo de calificación en lo referente a dicha cualidad, en cuyo caso la revisión afectará a todos los puestos de trabajo en que concorra dicha circunstancia.

En los casos a) y b) el resultado de la revisión repercutirá

en idéntica forma en la retribución del personal afectado.

En el caso c) cuando la revisión suponga una reducción en la calificación del personal afectado, será mantenida la retribución correspondiente a la anterior valoración a todos los titulares, mas no así a los nuevos, hasta tanto que por aplicación de una nueva política de salarios se supere esta retribución con la nueva calificación. Por el contrario, si de ello se deriva una superior calificación, se aplicará la nueva retribución a todo el personal afectado a partir de la fecha en que se verifique una modificación de retribuciones.

Art. 10.—En la calificación de puestos de trabajo realizada, alguno de ellos no son definitivos, por no estar totalmente fijadas las funciones o incluso por no estar aún dichos puestos en funcionamiento. Estas calificaciones provisionales de puestos de trabajo, se harán definitivas para el 31 de diciembre de 1963, si no se hubieran definido y modificado antes.

Art. 11.—Con el fin de que cada productor pueda ocupar el puesto de trabajo más en armonía con sus aptitudes, se establece para todo el personal la obligación de someterse a pruebas físicas, médicas, intelectuales o psicotécnicas que la Dirección señale como conducentes a dicha finalidad.

Estas pruebas se realizarán, bien en instalaciones adecuadas "Valca" o en laboratorios aceptados para este fin, como es el colegio de El Salvador, de Amurrio.

Las personas de la Empresa que para la realización de su cometido en el mejor acoplamiento del personal a las tareas, deban conocer los resultados de esta clase de pruebas, deberán guardar la más absoluta reserva. El quebrantamiento de esta re-

serva será considerado como falta muy grave.

Art. 12.—El personal afectado por una promoción a puestos superiores quedará obligado a aceptarla.

Art. 13.—Como consecuencia del establecimiento, por primera vez, de una valoración de puestos de trabajo, de que muchos de éstos son nuevos por modificación de la técnica de trabajo y del acoplamiento del personal, realizado para cubrirlos de la manera más adecuada posible, resulta que algunos productores pueden no tener desde el primer momento la aptitud, preparación o experiencia para ocuparlos definitivamente. Se establece provisionalmente, en estos casos, un coeficiente de adaptación al puesto, que puede empezar en 60 por 100 y que deberá modificarse progresivamente, a medida que se realice la adaptación. Después de un plazo adecuado, que puede llegar a un año, si la adaptación no llegara al 90 por 100 pasaría a ocupar otro puesto vacante en la categoría de que procede.

CAPITULO IV

MEDIDA Y CALIDAD DEL TRABAJO

Art. 14.—Una vez fijadas las tareas, y siempre que sea posible, se medirán las labores a realizar y los resultados a conseguir, de modo que todos los productores que realicen un trabajo obtengan un rendimiento superior al mínimo exigible, reciban una retribución suplementaria.

Art. 15.—Con este fin, los trabajos susceptibles de ser sometidos a un estudio racional de tiempos, serán objeto de medidas en unidades punto. Se entiende por punto, "la cantidad de trabajo útil desarrollada efectivamente en un minuto, teniendo en cuenta el reposo compensador de su esfuerzo, por un productor ca-

pacitado y adaptado al puesto, trabajando a un ritmo normal". Por ritmo normal se entiende el 75 por 100 del trabajo óptimo que un productor perfectamente capacitado y conocedor de su trabajo, puede realizar a lo largo de su jornada y de su vida laboral, sin perjuicio para su vida profesional o privada.

Se considera que la actividad óptima es de 80 puntos hora. La actividad normal exigible es de 60 puntos hora. Esta actividad exigible corresponde a la desarrollada en la marcha de un individuo sobre suelo liso, con una temperatura normal y a la velocidad instantánea de 1,25 metros por segundo.

Art. 16.—Para el cálculo de la actividad correspondiente a la realización de una tarea, resultante de la hoja de trabajo, será preciso que la actividad no haya alcanzado, siguiendo el método establecido, que la calidad sea correcta y que no exista perjuicio para la vida profesional o privada del productor. En este último caso, la Empresa, previo informe del médico de la misma, podrá establecer un tope máximo.

Art. 17.—Se considerará como actividad base, la que corresponde a la obtención de 60 puntos por cada hora de la tarea o jornada, es decir, por cada hora que comprende desde su iniciación hasta su terminación oficial.

Los tiempos improductivos o de espera en que el productor deba permanecer forzosamente inactivo por causas ajenas a su voluntad, como espera de material u otras, se valorarán a base de una actividad de 60 puntos hora.

Art. 18.—En los trabajos que por no ser suficientemente repetitivos, o por cualquier otra circunstancia, no sea posible o aconsejable someter a un estudio adecuado de tiempos, para medir la actividad empleada en la reali-

zación de una tarea, se podrán aplicar otras técnicas comunmente admitidas o que puedan estarlo en el futuro.

Art. 19.—Los valores del punto de trabajo o tiempos establecidos para las diferentes tareas de la Empresa, podrán ser revisados por modificación de la organización del trabajo, introducción de nueva maquinaria, establecimiento de nuevos métodos, cambio en el número de movimientos o en la longitud o duración de los mismos, errores observados en el cálculo o equivocación manifiesta en la apreciación de la actividad.

Art. 20.—Cuando se instalen aparatos o se empleen métodos de trabajo nuevos, los cronometradores tendrán un valor de vigencia provisional de tres meses. Se entiende que estos cronometradores han sido realizados a la terminación del período de adiestramiento señalado por la Comisión de Valoración. Durante ese tiempo, podrán ser objeto de revisión.

Art. 21.—Si algún productor estimara que existe error en los valores de trabajo o tiempos asignados a su tarea, podrá pedir la revisión correspondiente, que el Departamento de Organización procederá a efectuar en el plazo de 15 días, emitiendo el correspondiente informe.

Si el trabajador interesado continuara disconforme, podrá formular reclamación ante el Jurado, que si lo estima aceptable la trasladará a la Comisión Paritaria.

Esta Comisión, en plazo de 15 días, deberá o bien desestimar la reclamación, en cuyo caso esta decisión será inapelable, o bien designar un técnico en estudios de tiempos, cuyo fallo será definitivo. Si la Comisión Paritaria no se pusiera de acuerdo para la designación del técnico, deberá aceptarse el que nombre la Co-

misión Regional de Productividad.

Art. 22.—Los nuevos tiempos que se establezcan serán de aplicación inmediata, aunque se formule reclamación contra ello. Si la reclamación fuera aceptada, se pagarán las diferencias desde la fecha de su presentación.

Art. 23.—Si por el acoplamiento de trabajo un productor pasa a ocupar otro escalón inferior, el salario continuará siendo el que corresponda al escalón de donde procede, y la prima la de su nuevo puesto de trabajo.

Art. 24.—La calidad del trabajo realizado será medida con arreglo a las normas establecidas para cada tarea. Esta medida será realizada por el Departamento de Organización, con los datos obtenidos por muestreo en el Control de calidad.

Art. 25.—En la valoración de tiempos de cada tarea se ha tenido especialmente en cuenta la forma de realizar el trabajo y el tiempo fijado a cada movimiento o fase de la tarea, de modo que la calidad deba quedar asegurada en las condiciones fijadas por el Control de Calidad.—La falta de calidad en dichas condiciones, especificadas por el control de Calidad, indican que la tarea no se ha realizado en la forma y tiempos fijados para realizarla, y por tanto será objeto de sanción.

Art. 26.—Las primas continuarán con el mismo valor punto que en la actualidad, en tanto no se revisen los cronometrajes de cada tarea, entrando en vigor paulatinamente a la realización en cada sala de los nuevos cronometrajes, momento a partir del cual se calcularán las primas sobre salario del escalón correspondiente.

CAPITULO V

RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL

Art. 27.—Las condiciones de

retribución que se establecen en el presente Convenio y que representan una mejora sobre las condiciones legalmente establecidas, serán consideradas como voluntarias y absorbidas en los aumentos de retribución que puedan establecer futuras disposiciones legales.

Art. 28.—Estas mejoras económicas quedarán excluidas de cotización para Seguros Sociales, Mutualidad Laboral y Fondo del Plus Familiar, realizándose la cotización a la Seguridad Social de acuerdo con la Tarifa contenida en el núm. 1 del artículo 1.º del Decreto 56/1963, de 17 de enero, o por las cantidades superiores por las que se viniera cotizando.

Art. 29.—Los conceptos que sirven de base a la retribución que se fija en este Convenio, son los siguientes:

Salario correspondiente a la categoría de cada productor en la valoración de puestos de trabajo.

Prima de producción, por actividad y rendimiento superior al mínimo exigible.

Plus de méritos basado en la calificación de méritos.

Prima colectiva de participación en la productividad.

Gratificación del 18 de Julio y Navidad.

Art. 30.—Los salarios para cada uno de los diez escalones fijados en la valoración de puestos de trabajo, son los siguientes:

ESCALON	ESCALA A	ESCALA B
1-2	60,—	1.800,—
3	63,—	1.865,—
4	70,—	2.073,—
5	77,—	2.280,—
6	86,—	2.547,—
7	94,—	2.784,—
8	102,—	3.021,—
9	111,—	3.287,—
10	120,—	3.554,—

El encuadramiento del personal de este Centro de Trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 50, ha sido comunicado al Jurado de Empresa y se expondrá en el tablón de anuncios del Centro de Trabajo.

La escala A se aplicará al personal que tenga fijado su salario en la Reglamentación Nacional de Industrias Químicas como diario para una jornada de ocho horas, y B al que lo tenga mensual.

Art. 31.—El personal de la escala B quedará afectado en adelante a las normas contenidas en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa que se aplican a la escala A.

Art. 32.—Los salarios de las escalas A y B estarán sujetos únicamente a la deducción de las cuotas por Seguros Sociales y Montepíos Laborales, computándose íntegramente para el Seguro de Accidentes de Trabajo.

Gratificaciones de 18 de Julio y Navidad

Art. 33.—Las gratificaciones reglamentarias de 18 de Julio y Navidad para todo el personal consistirán, cada una de ellas, en el importe de quince días de salario, computándose a efectos de su cálculo el salario o sueldo base del puesto más la antigüedad legal y plus de méritos.

Horas extraordinarias

Art. 34.—Normalmente el trabajo en horas extraordinarias solo podrá hacerse mediante aceptación libre por el trabajador, no pudiendo exceder las causadas de los máximos legales.

Será obligatorio el trabajo en horas extraordinarias por causas imprevistas y para remediar perjuicios graves.

El valor de las horas extraordinarias se calculará computando el salario hora individual (salario escalón, plus de méritos,

antigüedad, gratificaciones, domingos, vacaciones y demás conceptos que legalmente integran dicho salario individual). Tendrán un recargo del 25 por 100 las dos primeras y del 40 por 100 las siguientes.

Las horas extraordinarias trabajadas en domingo o día festivo, se abonarán con el 40 por 100 de recargo.

Horas extraordinarias por continuación del trabajo a relevos.

Art. 35.—En caso de que el trabajador no pueda cesar en el trabajo al final de su turno, por incomparecencia del trabajador que hubiere de relevarlo y se obligue por ello a prolongar la jornada, se le abonarán las horas de prolongación como extraordinarias con el 40 por 100 de recargo.

Al trabajador que no acudiera al relevo, se le deducirá el importe del recargo que haya abonado la Empresa a quien continuó la jornada, ingresándose su importe en el fondo de Plus Familiar.

Si se acreditase la imposibilidad de ejecutar el aviso, o en caso de accidente de trabajo fuera del recinto de la fábrica, a juicio de la Comisión de Seguridad e Higiene, no imputables al accidentado, no se aplicará lo dispuesto en el párrafo anterior.

Trabajos penosos, peligrosos o tóxicos

Art. 36.—Al proceder a la valoración de los puestos de trabajo, se han ponderado las circunstancias en que se realiza la tarea y penosidad o peligrosidad de cada puesto y el resultado viene ya estimado en la valoración respectiva. En consecuencia, dentro del salario de calificación están comutadas las compensaciones económicas correspondientes y, por lo tanto, no habrá lugar a la aplicación separada de plus por estos conceptos. Esta pon-

deración será modificada cuando varíen sustancialmente las condiciones del puesto de trabajo pertinente.

CAPITULO VI

INCENTIVOS POR ACTIVIDAD Y RENDIMIENTOS

Art. 37.—Para retribución de la actividad superior a la mínima exigible de 60 puntos hora, se establece un incentivo correspondiente a la actividad alcanzada en la realización de la tarea.

Este incentivo, según el fundamento, es de 1/3 del salario horario para la actividad óptima de 80 puntos hora.

Art. 38.—Estos incentivos empezarán a aplicarse en la forma indicada en el art 37, a medida que se realicen los reajustes necesarios. Hasta tanto, y transitoriamente, continuarán aplicándose con el mismo sistema que en la actualidad para el personal que venga percibiendo prima.

Para aquellos que no la perciban en la actualidad, se crea una prima provisional por hora de trabajo, que ascenderá, con rendimiento óptimo, de acuerdo con la correspondiente tabla de ponderaciones, y dentro de cada escalón a las cantidades siguientes:

ESCALON	2	1,50	ptas. hora.
	Id.	3	1,70 " "
	Id.	4	1,90 " "
	Id.	5	2,10 " "
	Id.	6	2,30 " "
	Id.	7	2,50 " "
	Id.	8	2,70 " "
	Id.	9	2,90 " "

Art. 39.—En las tareas que influyan directamente en la producción y en el rendimiento de ésta, pero en las cuales la actividad física no es factor importante, sino la atención, el cuidado y la preparación, como es el manejo de máquinas e instalaciones, se establecerá un incentivo

sobre la producción y rendimientos obtenidos.

Art. 40.—Estos incentivos de producción y rendimiento, se calcularán para cada tarea que influya sobre la producción o rendimiento de una máquina o instalación, de modo que llegando a la producción y rendimiento teóricos con la velocidad de trabajo establecida y con actividad de 80 puntos hora, en los movimientos de manejo y servicio, el incentivo sea de 42 por 100 sobre el salario.

CAPITULO VII

PLUS DE MÉRITO

Art. 41.—Con el fin de impulsar el desarrollo de las facultades del personal y fomentar la promoción, reconociendo y estimulando los méritos de cada productor, se establece el sistema de calificación de méritos, conforme a factores de conducta, espíritu de responsabilidad y cooperación, disciplina, asiduidad y otros, según criterio fijado a este fin.

Art. 42.—La calificación se realizará por el jefe inmediato, en colaboración con el superior de éste y con el Departamento de Organización, y se llevará a cabo como norma general, por lo menos, una vez cada seis meses, para todos los puestos.

El criterio de valoración de méritos podrá ser modificado en la oportunidad que las circunstancias y la experiencia adquirida lo aconsejen.

Art. 43.—El Jurado de Empresa, será convenientemente informado del plan de calificación de méritos, con el fin de que sus vocales estén en condiciones de informar a su vez al personal.

Art. 44.—El personal calificado por méritos, tendrá derecho a solicitar de su jefe inmediato información sobre los factores y circunstancias que han influido en su calificación.

Art. 45.—De acuerdo con el

criterio de valoración de méritos de cada persona en cada uno de los factores, el resultado final se reflejará en la calificación de sus méritos en los grados: malo, mediano, normal, bueno y óptimo.

Se considerará que a la calificación de mediano corresponden justamente las condiciones mínimas exigidas en el desempeño de un puesto y que no debe existir calificación inferior. A la calificación de normal corresponderá un plus de 2,50 por 100 del salario de escalón. A la de bueno, un plus del 5 por 100, y a la de óptimo, un plus del 7,50 por 100.

CAPITULO VIII

PRIMA COLECTIVA DE PRODUCTIVIDAD

Art. 46.—La Prima Colectiva de Productividad tiene el concepto de participación del personal en los resultados de la Empresa, medidos éstos en producción y rendimiento obtenidos durante el año.

Art. 47.—Para su cálculo, se toma como base la percepción anual reglamentaria de todo el personal encuadrado en los diez escalones de calificación, según los salarios diarios o mensuales señalados en el art. 30, e incluyendo las gratificaciones reglamentarias, y aumentando un 15 por 100.

La Prima Colectiva de Productividad que se distribuirá entre todo el personal correspondiente a los diez escalones, será la diferencia entre el producto de esa base por un coeficiente K, y la base citada, siendo K a su vez el producto de tres coeficientes.

$$K = C-1 + C-2 + C-3.$$

C-1.—Coeficiente dependiente de la producción alcanzada.

C-2.—Coeficiente de los rendimientos obtenidos.

C-3.—Coeficiente dependiente del personal empleado.

Estos coeficientes resultan al

comparar la producción anual conseguida con la producción planificada, los rendimientos obtenidos con los rendimientos tipo fijados y el personal empleado con el personal teórico previsto, según escalas y fórmulas convenidas y que fijarán cada año al establecer los programas de producción.

Estos coeficientes estarán establecidos de modo que alcanzar la producción planificada C-1=1,05, los rendimientos fijados C-2=1,10 y si se realizan con el personal previsto C-3=1. En estas condiciones $K=1,05 + 1,1 + 1 = 1,144$. Como consecuencia la Prima Colectiva de Productividad llegaría a ser el 15,50 por 100 de la base.

Art. 48.—El montante calculado con arreglo al artículo anterior, será distribuido entre todo el personal comprendido en los diez escalones de calificación, en forma directamente proporcional al producto de tres factores (correspondientes a cada trabajador) y que son: salario de calificación, actividad media anual más méritos y horas trabajadas durante el año.

Con esta fórmula de distribución, la cantidad que percibe cada trabajador será proporcional al esfuerzo o trabajo útil que haya realizado durante el año.

Art. 49.—La Prima Colectiva de Productividad se abonará dentro del mes de febrero siguiente al ejercicio a que dicha prima corresponde.

CAPITULO IX

CENSOS Y PLANTILLAS

Art. 50.—Dentro del primer trimestre de cada año, se publicará y fijará en el tablón de anuncios la relación de la plantilla por grupos funcionales de trabajo en la que incluirá el escalón donde está encajado cada uno, cerrada al 31 de diciembre anterior, pudiendo el personal fi-

jo formular las observaciones que crea oportunas en defensa de sus intereses.

Art. 51.—Las observaciones hechas por los trabajadores serán examinadas y resueltas por la Dirección en el plazo de 15 días. Si el interesado no estuviera conforme con lo resuelto, se dará traslado al Jurado de Empresa, en su primera reunión. El Jurado de Empresa informará a la Dirección y ésta, en plazo de cinco días siguientes, dictará la resolución que crea conveniente, que será comunicada al interesado, quien, de no estar conforme, podrá hacer uso de los recursos previstos en el Capítulo XIII "Vía de reclamaciones".

Art. 52.—"Valca" mantendrá las plantillas normales de personal, en tanto no se vea obligada a solicitar su disminución, mediante el oportuno expediente, ante las Autoridades laborales.

Eventuales

Art. 53.—Podrá ser contratado personal eventual para hacer frente a trabajos o servicios determinados o atender situaciones excepcionales. El personal así contratado lo será siempre mediante contrato por escrito, en que se establezcan las condiciones y plazo de duración del trabajo.

CAPITULO X

ASCENSOS

Art. 54.—Todo trabajador que aspire a cubrir una vacante deberá someterse a las pruebas de aptitud que se exijan. Caso de haber varios aspirantes que reúnan las cualidades suficientes para el puesto, se elegirá en razón a la calificación de méritos. Si hubiera varios con una calificación de méritos semejantes, el Jefe del Departamento donde haya vacante a cubrir tendrá la facultad de elegir entre ellos al que se adapte mejor a las circunstancias técnicas o personales del De-

partamento. Si el Jefe no hace uso de esta facultad, ascenderá el más antiguo en el escalón o, en su defecto, en la Empresa.

Cuando se produzca una vacante, la Empresa lo hará público a fin de que cualquier trabajador que se considere capacitado pueda presentarse a las referidas pruebas de aptitud.

Art. 55.—Antes de ser confirmado con carácter definitivo en el nuevo puesto, el ascendido tendrá que pasar satisfactoriamente un período de prueba de seis meses más el tiempo de aprendizaje que la Comisión de Valoración señale para cada puesto. Si esta prueba es satisfactoria, el nombramiento tendrá carácter retroactivo a la fecha del ascenso.

Art. 56.—Los nombramientos para puestos de mando serán de libre designación por la Dirección.

CAPITULO XI

SERVICIOS SOCIALES

Economato - Comedor

Art. 57.—Se extenderán los beneficios de Economato y Comedor, al personal jubilado, con sujeción a las condiciones que para ellos fijan expresamente cada una de las respectivas Juntas Administrativas.

Indemnización al personal accidentado en situación de incapacidad temporal

Art. 58.—La Empresa abonará al personal accidentado, en situación de incapacidad temporal, la diferencia que se produzca entre la indemnización económica que le satisfaga el Seguro de Accidentes y el importe del salario del escalón en que esté situado, aumentado, en su caso, con la antigüedad que le corresponda.

Para tener derecho a su percepción, las causas del accidente de trabajo en que se produjo la lesión no deberá ser, a juicio de la Comisión de Seguridad e Higiene, imputables al accidentado.

Si el lesionado incumpliera cualquiera de las normas dictadas por la Comisión de Seguridad e Higiene, de obligada observancia durante la curación de las lesiones sufridas, cualquiera que sea la parte física afectada, perderá también el derecho a la indemnización que se fija en el párrafo primero del presente artículo.

CAPITULO XII

ORGANOS PARA LA APLICACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO

Art. 59.—Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de las estipulaciones del presente Convenio y aquellas que le traslade el Jurado de Empresa, se crea una Comisión Paritaria, compuesta de tres vocales en representación de la Dirección y otros tres en representación de los trabajadores, designados estos últimos por el Jurado de Empresa.

Actuará como Presidente una persona extraña a la Empresa, designada por los citados seis vocales, por mayoría. Caso de no lograrse mayoría para esta designación, se diferirá el nombramiento a favor de la persona que designe el Delegado de Trabajo de Burgos.

Art. 60.—La Comisión Paritaria tiene como función resolver las cuestiones de su competencia en justicia y equidad, de acuerdo con las normas y el espíritu de este Convenio y, en su defecto, con las leyes laborales vigentes. Sus miembros no deberán prejuzgar los puntos de vista respectivos de la Dirección o de los trabajadores, sino pronunciarse conforme a lo que estime justo.

Art. 61.—Las ausencias de vocales de la Comisión Paritaria, serán cubiertas por quienes hayan sido designados como suplentes por el Jurado de Empresa o por la Dirección, respectivamente.

Art. 62.—La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea convocada por el Presidente o cuando dos de sus vocales estimen que la urgencia de un problema lo aconseja. No será obligatoria la asistencia del Presidente, y cuando éste no asista a la sesión, será dirigida por el vocal a quien corresponda por turno, de acuerdo con el orden alfabético de apellidos.

Art. 63.—Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría de votos secretos, sin que en la votación tome parte el Presidente. Si no se consigue mayoría, la cuestión será sometida al voto dirimente del Presidente. Ambas partes, Dirección y Jurado de Empresa, se comprometen a acatar las decisiones de la vía jerárquica.

CAPITULO XIII

VÍA DE RECLAMACIONES

Art. 64.—Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho de elevar sus quejas o reclamaciones, utilizando para ello la Comisión Paritaria.

Art. 65.—Toda reclamación que no esté comprendida dentro de la competencia del Jurado de Empresa, deberá ser formulada ante el mando inmediato, bien sea verbalmente o por escrito.—Si éste no resuelve la queja o reclamación en un plazo de ocho días hábiles, el interesado podrá dirigirse a la Dirección, también verbalmente o por escrito.

Art. 66.—La Dirección una vez recibidos los informes requeridos, contestará a la reclamación en un plazo no superior a quince días.

Si la resolución de la Dirección es desfavorable, el interesado podrá reproducir su reclamación ante el Jurado de Empresa, presentando al Jurado la resolución escrita de la Dirección.

Si el Jurado de Empresa estima que la resolución de la Di-

rección es correcta, el interesado podrá acudir a la Comisión Paritaria.

Si el informe del Jurado es contrario a la resolución de la Dirección, el propio Jurado trasladará la reclamación a la Comisión Paritaria para su resolución.

Art. 67.—La tramitación de cualquier queja o reclamación no podrá perjudicar la marcha del trabajo, que deberá continuar durante la sustanciación de aquélla, en la forma y ritmo ordinario.

Art. 68.—Si la reclamación o queja es admitida en cualquiera de sus grados, el fallo tendrá efectos retroactivos a la fecha en que se formule aquélla.

Art. 69.—Sin perjuicio de los procedimientos de reclamación revistos en este Convenio, se sobreentiende el derecho a recurrir ante las autoridades laborales competentes. Los plazos de prescripción comenzarán a contarse una vez agotado el trámite especial establecido en el presente capítulo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

A efectos económicos, el presente Convenio los surtirá desde el pasado día 1 de enero de 1963.

DECLARACIÓN FINAL

De los beneficios que la Empresa concede a los trabajadores a través de este Convenio, unos están en relación directa con el aumento de la productividad, pero otros adquieren efectividad inmediata, aún sin que el aumento se haya producido. Las partes admiten de buena fe que el desarrollo del Convenio implicará un aumento sensible de la producción, y que no puede menos de reconocer que si este incremento no llegara a producirse o se produjera en proporciones mínimas, ello crearía una situación gravosa para la economía de la Empresa, ya que ésta se encon-

traría sujeta a unas cargas sin contrapartida de una mejora en la producción, lo que forzosa-mente provocaría un aumento de costos, que sería contrario al espíritu que ha presidido a las conversaciones conducentes al Convenio.

Las partes concertantes expresamente hacen constar que ni el presente pacto ni ninguna cláusula llevan aparejada consigo alza alguna de precios.

Colegio Provincial de Secretarios, Interventores y Depositarios de Administración Local de la Provincia de Burgos

Premio industrial de 1962

Según se nos informa por el Sr. Depositario pagador de la Delegación de Hacienda de esta provincia, se halla al cobro en la Depositaria de dicha Delegación, la nómina de industrial correspondiente al año de 1962, a favor de los señores Secretarios de los Ayuntamientos de esta provincia, por el uno por ciento de los ingresos líquidos afectados en la Caja del Tesoro por contribución "Licencia Fiscal-Impuesto Industrial". (Año 1962).

Por tanto deberán presentarse en la oficina de dicha Depositaria durante las horas de oficina, dentro de cualquier día hábil del presente mes, para hacer efectivas las cuotas asignadas a cada uno de ellos, con la advertencia de que el que no se presente le será reintegrada al Tesoro.

Los Secretarios que no puedan comparecer personalmente en la forma que se indica, podrán autorizar por escrito para que efectúe el cobro a cualquiera persona que estime conveniente o a este Colegio Provincial, debiendo en todo caso contener sus autorizaciones el visto bueno del Sr. Alcalde de su Ayuntamiento y sello de la Corporación.

Burgos, 8 de junio de 1963.

El Presidente, Manuel de Benavides.

ANUNCIOS OFICIALES

DISTRITO FORESTAL DE BURGOS

Deslinde del monte número 90 "La Gran Sierra", perteneciente a Castellanos de Bureba

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 120 y 121 del Reglamento de Montes, aprobado por Decreto de 22 de febrero de 1962, se hace saber a los interesados en el deslinde del monte número 90 del Catálogo de los de Utilidad Pública de la provincia, titulado "La Gran Sierra", y perteneciente a Castellanos de Bureba, que, ultimado este deslinde, se da vista al mismo a dichos interesados por espacio de quince días hábiles, a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia, admitiéndose a continuación durante otros quince, también hábiles, las reclamaciones pertinentes sobre la práctica del apeo o sobre la propiedad de parcelas que hubieran sido atribuidas al monte al realizar aquella operación, advirtiéndose que sólo podrán reclamar contra la práctica del apeo los que hayan asistido personalmente o por medio de representante a dicho apeo, y que las reclamaciones sobre propiedad sólo serán admisibles si se hubieren presentado los documentos correspondientes en el plazo concedido al anunciarse el apeo y antes de verificarse éste, y si se expresa el propósito de apurar mediante ella la vía administrativa como trámite previo a la judicial civil.

Lo que se hace público a los efectos indicados.

Burgos, 4 de junio de 1963.
El Ingeniero Jefe, Antonio María Giménez Rico.