



Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

FRANQUEO CONCERTADO
Núm. 09/2

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO DOMINGOS Y FESTIVOS

Deposito Legal
BU-1-1958

SUSCRIPCION ANUAL
Particulares ... 600 pts.
Centros oficiales 500 »

Director: Diputado Ponente D. Vicente Sebastián García

ADMINISTRACIÓN: EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL

Ejemplar: 5 pesetas :—: De años anteriores: 10 pesetas

INSERCCIONES
No gratuitas:
3 pts. palabra
Pagos por adelantado

Número 169

Año 1976

Miércoles 28 de julio

DIPUTACION PROVINCIAL

Aprobado por la Corporación Provincial, en sesión ordinaria celebrada el día 23 de julio, la propuesta número 1 de habilitación y suplemento de crédito, dentro del presupuesto ordinario para el actual ejercicio, mediante aplicación del total superávit resultante en la liquidación del ejercicio anterior, queda expuesto al público el expediente por término de quince días hábiles, durante las horas de oficina en la Intervención de Fondos de esta Diputación provincial, a contar del siguiente al de la inserción de este edicto en el Boletín Oficial de la provincia, en la cual podrá ser examinado por quienes lo deseen, así como presentar contra el mismo las reclamaciones que se consideren pertinentes, todo ello en cumplimiento y de acuerdo con lo que disponen los artículos 682 al 691 de la vigente Ley de Régimen Local.

Burgos, 24 de julio de 1976.—El Presidente, Pedro Carazo Carnicero

Aprobado por la Corporación Provincial, en sesión ordinaria celebrada el día 23 de julio, el anteproyecto de presupuesto extraordinario núm. 50, destinado a la realización de los proyectos comprendidos en el «II Plan Extraordinario de Cooperación para obras de abastecimiento de aguas, distribución y saneamiento», estará en la Intervención de Fondos Provinciales, de manifiesto al público, por espacio de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de este edicto

en el Boletín Oficial de la provincia, durante cuyo plazo podrán formularse respecto al mismo, las reclamaciones y observaciones que se estimen pertinentes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 698, en su relación con el 696 del texto refundido de la Ley de Régimen Local.

Burgos, 24 de julio de 1976.—El Presidente, Pedro Carazo Carnicero

Aprobado por la Corporación Provincial, en sesión ordinaria celebrada el 23 de julio actual, el presupuesto extraordinario número 49, destinado al «II Plan de Mejora y acondicionamiento de la red viaria provincial»; se hace público para general conocimiento, que se encuentra expuesto en la Intervención de fondos de esta Excma. Diputación Provincial, en unión de su anexos, para que durante el plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de la inserción de este edicto en el Boletín Oficial de la provincia, puedan ser examinados por quienes lo deseen, admitiéndose durante el plazo mencionado, las reclamaciones y observaciones que puedan presentarse, de conformidad con lo dispuesto y a sus efectos, en los artículos 696 y 698 de la vigente Ley de Régimen Local.

Burgos, 24 de julio de 1976.—El Presidente, Pedro Carazo Carnicero

Aprobado por el pleno de esta Excma. Diputación Provincial, en sesión ordinaria celebrada el día 23 de julio actual, el proyecto de contrato de préstamo, con previa

apertura de cuenta de crédito, entre dicha Corporación y el Banco de Crédito Local de España, y siendo preceptivo que tal acuerdo sea expuesto al público, a efectos explementarios, por plazo de quince días hábiles, se anuncia en este Boletín Oficial de la provincia, extracto del mismo, para que durante dicho plazo puedan formularse las reclamaciones que se consideren pertinentes.

Importe de los créditos: Pesetas 226.999.490.

Finalidad.— Ejecución de las obras comprendidas en el II Plan de mejora y acondicionamiento de la red viaria provincial.

Intereses.— 8,25 por 100 anual, comisiones al 0,05 por 100 trimestral.

Amortización.— El importe habrá de amortizarse en el plazo de 19 años, transcurrido uno a partir del primer vencimiento trimestral en que se formalice el contrato o antes si se agotare el crédito.

Garantías.— a) Recargo del 40 por 100 sobre la cuota fija o de licencia del Impuesto Industrial, y

b) Recargo provincial sobre las operaciones sujetas al Impuesto General sobre el tráfico de las empresas y sobre los impuestos especiales de fabricación.

Todo ello sin perjuicio de las modificaciones que procedan, en que la superioridad dispusiera la modificación del tipo de interés.

Burgos, 24 de julio de 1976.—El Presidente, Pedro Carazo Carnicero.

Delegación de Trabajo de Burgos

Convenios Colectivos

Visto el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo de la Empresa Controles Automáticos, S. A., que suscrito por la Comisión Deliberante fue remitido a esta Delegación y,

Resultando: Que en su día se recibieron los textos en esta Delegación, acordados y firmados por la Comisión Deliberante acompañándose la documentación complementaria preceptiva y los informes correspondientes, y dado que los pactos económicos del Convenio estaban incluidos en las Normas del Decreto 696/75 de 8 de abril, se elevaron a la Superioridad habiéndose comunicado por la Dirección General de Trabajo en escrito de fecha 22 del pasado mes de junio que el Consejo de Ministros en reunión del día 18 lo autorizó con las adaptaciones siguientes:

«1. Fijar el incremento salarial, calculado sobre el Convenio anterior, en el 20,26 %, que equivale al del Índice del Coste de Vida en los doce meses precedentes y tres puntos, incremento que se adicionará sin absorción ni compensación a los salarios que vinieron percibiéndose en mayo de 1975, sin que dicha suma exceda de los salarios pactados.

2. Que los salarios permanecerán invariables durante el primer año y que el aumento del segundo semestre del año, se limite al Índice del Coste de Vida»

Considerando: Que al existir la autorización pertinente del Consejo de Ministros, dado que en el Convenio concurrían las circunstancias señaladas en el Decreto 696/75 de 8 de abril, es competente esta Delegación para resolver en orden a su homologación, así como su publicación a tenor del art. 14 de la Ley 38/1973 de 19 de diciembre de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo y art. 12 de la Orden de 21 de marzo que la desarrolla.

Considerando: Que el Convenio acordado, con las adaptaciones señaladas en el último Resultando, cumple los condicionamientos básicos del art. 4 de la Ley 38/1973 de 19 de diciembre, haciéndose constar en la declaración final de su texto que las mejoras establecidas en el Convenio no repercutirán en el precio de los artículos producidos, por lo que procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

Acuerdo: Homologar el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo de la Empresa Controles Automáticos, S. A., con las adaptaciones siguientes:

«1. Fijar el incremento salarial, calculado sobre el Convenio anterior, en el 20,26 %, que equivale al del Índice del Coste de Vida en los doce meses precedentes y tres puntos, incremento que se adicionará sin absorción ni compensación a los salarios que vinieron percibiéndose en mayo de 1975, sin que dicha suma exceda de los salarios pactados.

2. Que los salarios permanecerán invariables durante el primer año y que el aumento del segundo semestre del segundo año, se limite al Índice del Coste de Vida y tres puntos».

Procedase a la notificación a las partes de la presente Resolución y dispóngase su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia conjuntamente con el texto del Convenio.

En Burgos, a uno de julio de mil novecientos setenta y seis.—El Delegado de Trabajo, Angel F. Lancha.

«CONTROLES AUTOMATICOS, S. A.»

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º—Las disposiciones del presente Convenio regularán desde su entrada en vigor las relaciones laborales entre la empresa Controles Automáticos, S. A., y todo su personal ligado por contrato de trabajo a la misma.

En todo aquello no específicamente reglamentado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Siderometalurgia a la sazón vigente y disposiciones legales complementarias.

Art. 2.º—Las cláusulas de este Convenio forman un todo orgánico indivisible por lo que cualquiera de ellas caerá de valor si el Convenio no es aprobado en su totalidad

Art. 3.º—La duración de este Convenio será de dos años a partir del día 1 de junio de 1975 y se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales salvo que por cualquiera de las partes se denuncie con una antelación mínima de tres meses a la expiración del plazo de vigencia inicial o de la prórroga en curso. Los efectos económicos, con carácter retroactivo en su caso, se computarán asimismo a partir del indicado primero de junio de 1975.

Art. 4.º—Las mejoras económicas que se establecen absorberán o compensarán los aumentos de retribución que puedan establecer futuras disposiciones legales siempre que con motivo de dicha absorción los trabajadores no resulten perjudicados económicamente en cómputo anual en relación con los niveles de retribución señalados por tales disposiciones legales. Constituyen excepción a esta regla únicamente la sobreprima o prima de actividad que se obtuviera por encima de los 65 puntos-hora Bedaux de conformidad con el sistema de incentivos establecido al respecto en el Capítulo III del Convenio y la diferencia de horas de trabajo existente entre el número de horas anuales de trabajo efectivas pactadas en el presente Convenio Colectivo de Empresa (artículo núm. 19) y el en vigor en la actualidad en cómputo anual en el Convenio Provincial de Siderometalurgia de Burgos a la sazón vigente (2.105 horas). En el supuesto de que el número de horas de trabajo efectivo en cómputo anual del vigente Convenio Provincial de Siderometalurgia resultase alterado, en próximas negociaciones, en relación al número actual se seguirán las siguientes normas al objeto de mantener en todo momento la ventaja que pudiera significar actualmente la precitada diferencia en el número de horas de trabajo efectivo:

1.º Inferior al número actual pero superior al de Controles Automáticos, S. A.: La reducción de horas respecto a la diferencia inicial, referida al total de horas en la actualidad del Convenio Provincial, señalará el porcentaje por el que automáticamente se verán incrementados los salarios base horarios.

2.º Inferior al número actual e inferior también al pactado en el artículo núm. 19: El número de horas de trabajo efectivo acordado en el presente Convenio sería idéntico al conseguido para el Convenio Provincial y además los salarios base horarios se incrementarían en el porcentaje que en la actualidad representa la diferencia de horas entre el Convenio Provincial y el Convenio de Empresa en relación al total de horas previsto en aquél.

Art. 5.º—Se respetarán las situaciones personales que en cómputo anual excedan del Convenio manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPITULO II

TABLA DE RETRIBUCIONES

Art. 6.º—Los módulos de retribución convenidos para las diferentes categorías laborales son compendiados en las dos tablas de retribución siguientes acordando remitirse para aquellas categorías no específicamente señaladas a las establecidas en el Convenio Provincial de Siderometalurgia para la provincia de Burgos y en su defecto a las de la Ordenanza de Siderometalurgia a la sazón vigente. La determinación del Plus horario y primas de producción están basados en el Sistema Bedaux.

Durante la vigencia del presente Convenio se conviene la contribución de la empresa en el 50 % de las cuotas que por su Seguridad Social correspondieran satisfacer a los trabajadores, habida cuenta de las continuas alteraciones a que están sometidas las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social que pudieran alterar las mejoras originalmente pactadas. Esta contribución a la participación de los trabajadores en las cuotas de la Seguridad Social entrarán a formar parte en el cómputo anual de conformidad con lo previsto en el párrafo 1.º del artículo 4.º del Convenio y tendrá vigencia a partir del 1 de octubre de 1975.

TABLA DE PERCEPCIONES BRUTAS A 60 P. H. BEDAUX

PERSONAL OBRERO

Vigente a partir del 1-6-75.

Categoría	Salario base Hora trabajo	Plus hora 60 p. h. Bx.	Gratificación 18 de Julio	Gratificación Navidad
Pinche de 14 años	27,55 *	10	6.061	6.061
Pinche de 15 años	27,55 *	10	6.061	6.061
Pinche de 16 años	34,05 *	10	7.491	7.491
Pinche de 17 años	34,05 *	10	7.491	7.491
Peón	44,25	10	9.735	9.735
Especialista	46,00	10	10.120	10.120
Especialista Tanques	48,15	10	10.593	10.593
Mozo de Almacén	46,00	10	10.120	10.120
Aprendiz de primer año	27,55	10	6.061	6.061
Aprendiz de segundo año	27,55	10	6.061	6.061
Aprendiz de tercer año	34,05	10	7.491	7.491
Aprendiz de cuarto año	34,05	10	7.491	7.491
Oficial de tercera a)	51,10	10	11.242	11.242
Oficial de tercera b)	51,50	10	11.330	11.330
Oficial de tercera c)	51,90	10	11.418	11.418
Oficial de segunda a)	52,50	10	11.550	11.550
Oficial de segunda b)	53,00	10	11.660	11.660
Oficial de segunda c)	53,60	10	11.792	11.792
Oficial de primera a)	54,20	10	11.924	11.924
Oficial de primera b)	54,90	10	12.078	12.078
Oficial de primera c)	55,60	10	12.232	12.232
Camarera	46,00	—	10.120	10.120
Personal de limpieza	44,25	—	9.735	9.735
Por horas, las dos primeras	45,90	—	Proporcional	Proporcional
Restantes	44,20	—	Proporcional	Proporcional

* El pinche, caso de estar en la línea de tanques, percibirá 2,15 pesetas más a la hora.

EMPLEADOS

	Total anual
<i>Personal subalterno</i>	
Almacenero	140.000
Chófer Turismo	143.500
Vigilante	133.000
Ordenanza	130.900
Portero	130.900
<i>Personal Administrativo</i>	
Jefe de primera	210.000
Jefe de segunda	171.500
Oficial de primera	161.000
Oficial de segunda	154.000
Auxiliar	140.000
Aspirante de 14 años	80.500
Aspirante de 15 años	80.500
Aspirante de 16 años	98.000
Aspirante de 17 años	98.000
<i>Técnicos de Taller, de Oficina y de Laboratorio</i>	
Jefe de Taller	210.000
Encargado	182.000
Capataz Especialista	147.000
Delineante Proyectista	175.000
Delineante de primera	161.000
Delineante de segunda	154.000
Calcador	140.000
Jefe de Laboratorio	189.000
Analista de primera	154.000
Analista de segunda	143.500
Auxiliar	140.000
Jefe de 1.ª Organización científica de trabajo	175.000
Técnico de Organización de segunda	154.000
<i>Personal técnico (Técnicos titulados)</i>	
Ingenieros y Licenciados	280.000
Peritos y Aparejadores	252.000
Maestro Industrial	168.000
Graduado Social	210.000
Ayudantes Técnicos Sanitarios	161.000

Art. 7.º—Se entiende que un trabajador ha conseguido el rendimiento exigible de 60 puntos hora, sistema Bedaux (60 p. h. Bx), cuando el total de puntos obtenidos a lo largo de la jornada normal de trabajo (en ningún caso se considerarán las horas extraordinarias para la determinación del rendimiento mínimo exigible), por su producción útil total sea igual o superior a la cifra resultante

de multiplicar por 60 el número de horas trabajadas, en régimen normal, durante la citada jornada de trabajo (puntos exigibles).

Art. 8.º—A los efectos de lo previsto en el artículo anterior, todos los trabajos susceptibles de ser sometidos a un estudio racional de tiempos, serán objeto de medición en unidades PUNTO y devengarán en su caso el correspondiente plus horario a 60 p. h. Bx. Los trabajos productivos no susceptibles de medición podrán devengar también, a juicio de la Dirección, el aludido plus horario de 60 p. h. Bx más la sobreprima que correspondiere a la actividad estimada por encima de los 60 p. h. Bx.

Se entiende por PUNTO «la cantidad de trabajo útil a desarrollar en un minuto (habida cuenta del tiempo de descanso compensador del esfuerzo) por un trabajador capacitado y adaptado al puesto, trabajando a ritmo normal».

Por ritmo o actividad normal se entiende el 75 % del trabajo que un productor perfectamente capacitado y conocedor de su trabajo puede realizar durante la jornada laboral sin perjuicio de su vida profesional.

Se considera que la actividad óptima es la de 80 puntos hora y, por consiguiente, la actividad normal o actividad exigible la de 60 puntos hora.

Art. 9.º—Se considera producción útil total la realmente ejecutada durante la jornada total de trabajo con deducción de los rechazos, siempre que estos no fueren debidos a mala calidad del material, material imperfecto o cualquiera otra razón no imputable al trabajador, de conformidad todo ello con el examen que la Dirección, oído el Jurado de Empresa, realizare al respecto. Serán deducibles igualmente las unidades ya fabricadas y devueltas por los clientes para su reparación con defectos imputables a negligencia en el trabajo.

La producción total útil ejecutada en las diversas operaciones dividida por el valor en puntos de cada operación, dará el total de puntos obtenidos en la jornada de trabajo.

Art. 10.—Del número de horas que en cada caso compongan la jornada normal diaria de trabajo se deducirá a los efectos de lo previsto en el artículo 7.º, el tiempo de descanso que, por otro lado, en el supuesto actual de trabajo en jornada continuada, no será abonable.

Art. 11.—El trabajador que no consiga el rendimiento mínimo exigible de 60 puntos Bedaux durante la jornada completa de trabajo y las causas de disminución de la producción sean imputables al propio trabajador a juicio de la empresa, se liquidarán las horas trabajadas por las

tarifas base horarias indicadas en la transcrita Tabla de Percepciones brutas.

Será sancionable como falta leve la obtención de un rendimiento medio diario equivalente a 57 Bx, 58 Bx ó 59 Bx durante 5 días consecutivos u ocho alternos en el mes.

Será sancionable como falta grave la consecución de rendimientos medios diarios equivalentes a 54 Bx, 55 Bx ó 56 Bx durante 4 días consecutivos o 6 alternos en el mes.

Será sancionable como falta muy grave la consecución de rendimientos medios inferiores a 54 Bx durante 3 días consecutivos o cinco alternos en el mes.

Art. 12.—El trabajador que no alcance el rendimiento mínimo exigible por causas ajenas a su voluntad, a juicio de la Empresa, percibirá el plus horario a 60 p. h. Bx. durante la totalidad de las horas en que concurren estas circunstancias.

Art. 13.—Cuando por avería de máquina, falta de pedidos, espera de materiales, falta de fluido eléctrico, material defectuoso, máquina defectuosa o cualquier otra causa análoga los trabajadores se vieren obligados a *suspender* toda actividad laboral durante la totalidad o parte de una o varias jornadas de trabajo, el plus horario a 60 p. h. Bx. se devengará únicamente por las horas realmente trabajadas siempre que durante éstas se haya conseguido el rendimiento mínimo exigible.

En los casos en que la suspensión de actividad laboral recayere en operaciones cronometradas y se pudiese sin embargo ocupar a los trabajadores libres en trabajos productivos no susceptibles de medición, se seguirán las normas establecidas en el primer párrafo del artículo 8.º

Art. 14.—Las horas de ausencia a fábrica por enfermedad o accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, mediando en todo caso el parte de baja oficial correspondiente, se liquidarán de conformidad con la legislación vigente al respecto. Si la enfermedad sobreviniere durante la jornada de trabajo, las horas de trabajo ya realizadas se liquidarán según las normas recogidas en los artículos anteriores.

Art. 15.—Las gratificaciones extraordinarias para el personal obrero de 18 de Julio y Navidad equivaldrán a 220 horas y serán retribuidas de conformidad con el salario horario base establecido para la respectiva categoría laboral cualquiera que fuese su nivel salarial diario real.

Las categorías de Oficial de tercera a), segunda a) y primera a), previstas en el presente Convenio, son equivalentes en cuanto a sus requisitos y circunstancias de clasificación a las de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Las subdivisiones b y c de cada una de las citadas categorías responden a particularidades propias de los puestos de trabajo de la Empresa y su definición y respectiva adscripción corresponde a la Dirección.

Art. 16.—La cuantía de las gratificaciones extraordinarias, para el personal empleado, de 18 de Julio y de Navidad, viene englobada en el «total anual» que para cada una de las diferentes categorías se indica en la Tabla de Percepciones.

Como norma general y por simplicidad administrativa, el «Total anual» será hecho efectivo en 14 pagas, haciendo coincidir el abono de 12 de ellas con el final de cada uno de los meses naturales del año y las dos restantes en las fechas en que normalmente se satisfacen las llamadas gratificaciones extraordinarias del 18 de Julio y Navidad.

Art. 17.—Tanto las gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y de Navidad de los obreros como los devengos que por las mismas fechas se satisfacen a los empleados, serán proporcionales al tiempo de permanencia en fábrica, deducido el descanso, sea o no de trabajo real efectivo, durante el semestre natural anterior a las citadas fechas.

Art. 18.—El número de días de vacaciones anuales reglamentarias se concretará en el Calendario Laboral a confeccionar entre la Dirección y el Jurado de Empresa conviniéndose expresamente en que en ningún caso el número de días a disfrutar por tal concepto sea superior a 30 días naturales.

La liquidación para el personal obrero de los días laborales existentes en el período de vacaciones acordado se practicará como si de días de trabajo reales se tratase con la indicación de que el plus horario a 60 p. h. Bx. y la sobreprima se determinarán en proporción al valor

promedio obtenido por cada trabajador por tales conceptos en los tres meses naturales anteriores.

La época de disfrute de vacaciones, normalmente durante el tiempo de verano, será fijada por la Dirección, oído el Jurado de Empresa, de acuerdo con los programas de producción y entregas a clientes. En principio las vacaciones deberán disfrutarse en un solo período por todo el personal y de una manera continuada.

De esta regla general se excluyen:

1) El equipo de reparación y mantenimiento cuyo período de vacaciones será anterior o posterior al disfrutado por el resto del personal a fin de que en ausencia de éstos puedan dedicarse, sin merma de la producción, a la revisión de los equipos de fábrica.

2) El personal de almacenes, que deberá organizar un turno a fin de que durante el período general de vacaciones se puedan realizar las operaciones de inventario.

El período de vacaciones anuales será en todo caso proporcional al tiempo de permanencia en alta de la empresa. A estos efectos la anualidad a tener en consideración será la comprendida entre dos períodos de vacaciones sucesivos.

A las personas que disfrutaren de un número de días de vacaciones superior a los que les correspondiere por su fecha de incorporación a la empresa por imposibilidad de organizar eficazmente con ellas un equipo de trabajo, a juicio de la Dirección, se les liquidará estos días extra a razón únicamente del salario base horario.

Art. 19.—Durante la vigencia del presente convenio colectivo de Empresa la jornada laboral en cómputo anual será de 2.061 horas de trabajo efectivo señalándose como fecha de entrada en vigor de esta jornada el 1 de octubre de 1975. La indicada jornada laboral es de aplicación a todas las categorías profesionales quedando suprimida expresamente la hasta ahora llamada jornada reducida de verano.

CAPITULO III

PRIMAS DE ACTIVIDAD O SOBREPIMAS

Art. 20.—Con independencia del nivel salarial establecido por la consecución del rendimiento mínimo exigible de 60 p. h. Bx., todo trabajador afecto por el presente Convenio que desarrolle una actividad superior a la mínima exigible percibirá una prima, llamada de actividad o sobreprima por los puntos prima conseguidos.

Por puntos prima se entiende la diferencia entre puntos exigibles y puntos obtenidos a lo largo de la jornada de trabajo. Las horas trabajadas con carácter extraordinario no serán tenidas en cuenta en ningún caso para la determinación del rendimiento mínimo exigible del artículo 7.º pero sí para la consecución del plus horario, de obtener 60 p. h. Bx., y de la prima correspondiente a los puntos prima conseguidos en esas horas siempre y cuando que a lo largo de la jornada normal de trabajo el operario hubiese ya alcanzado el rendimiento mínimo exigible de 60 p. h. Bx.

Art. 21.—Para el abono de la prima correspondiente a la actividad resultante de la hoja de trabajo será preciso que la actividad se haya alcanzado siguiendo el método establecido, que la calidad sea correcta (véase artículo 9.º), y que no exista perjuicio para la vida profesional del trabajador. En este último caso, la Dirección, previo informe del Médico de Empresa, si fuese necesario, podrá establecer un tope máximo.

Art. 22.—Se entiende por «prima ganada» el resultado de multiplicar los puntos prima por el valor monetario del punto. El valor monetario del punto, aplicable con carácter general a todos los trabajos susceptibles de medición, se acomodará a la siguiente tabla progresiva de valoración:

- Hasta 65 Bx.: 0,60 ptas. punto.
- Hasta 70 Bx.: 0,70 ptas. punto.
- Hasta 75 Bx.: 0,80 ptas. punto.
- Hasta 80 Bx.: 0,90 ptas. punto.

Las actividades indicadas se refieren a las conseguidas como media por hoja de producción y el valor monetario a aplicar afectará a todos los puntos prima conseguidos a la actividad media determinante por otro lado del indicado valor punto.

CAPITULO IV

DE LOS TIEMPOS DE LAS OPERACIONES

Art. 23.—Los valores de trabajo o tiempos asignados para la ejecución de las diversas tareas podrán ser objeto

de revisión por modificaciones en la organización de trabajo, introducción de nueva maquinaria, establecimiento de nuevos métodos de trabajo, cambio en el número de gestos o en la longitud o duración de los mismos, errores observados en el cálculo o equivocación manifiesta en la apreciación de la actividad.

Art. 24.—Los valores de trabajo en cuanto afecten a trabajadores de nueva contratación, no serán exigibles durante el preceptivo período de adiestramiento de seis meses.

Art. 25.—Para los trabajadores de nueva contratación se prevé la situación de «trabajo excluido de exigencia de rendimiento mínimo» hasta un período máximo de 6 meses, durante la cual se aplicarán las tarifas horarias base previstas para la categoría laboral en cuestión. Superando este período entrarán en vigor automáticamente las disposiciones relativas a rendimientos mínimos exigibles así como las referentes a las primas de actividad.

En todo caso tendrá derecho el trabajador al plus a 60 p. h. Bx. y a las primas de actividad si con anterioridad a la expiración del mencionado período de 6 meses consigue el rendimiento mínimo exigible en la operación. La fecha de comienzo del «trabajo a prima» sería pues, en este caso, si así lo deseara el trabajador, el día a partir del cual hubiese conseguido el rendimiento mínimo exigible a 60 p. h. Bx.

Art. 26.—Los cronometrajes referentes a operaciones, aparatos o medios de trabajo nuevos, tratándose de trabajadores con permanencia en fábrica superior a 6 meses, tendrán una vigencia provisional máxima de 15 días a los efectos de exigencia del rendimiento mínimo de 60 Bx., transcurrido el citado plazo de 15 días. Este plazo de provisionalidad más un período de adaptación a las nuevas condiciones —que en condiciones normales será de 1 mes y que al final del mismo se determinarán los cronometrajes definitivos— señala el tiempo durante el cual el trabajador afectado seguirá cobrando la media que por todo concepto percibía en su anterior puesto de trabajo —tratándose de operaciones o aparatos nuevos— o en su mismo puesto de trabajo antes de introducir los medios de trabajo nuevos.

Art. 27.—Si algún trabajador estimara que existe error en los valores de trabajo o tiempos asignados, a través de su inmediato superior podrá solicitar la revisión correspondiente, que la sección de cronometraje procederá a efectuarla en el plazo de una semana emitiendo el correspondiente informe.

Si el trabajador interesado continuase disconforme, podrá formular la reclamación ante el Jurado de Empresa, que de estimarla aceptable la trasladará a la Comisión Paritaria.

Esta Comisión, en el plazo de 15 días, deberá o bien desestimar la reclamación, en cuyo caso esta decisión será inapelable, o bien designar un técnico en estudio 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 el Servicio Nacional de Productividad Industrial.

Los nuevos tiempos que se establezcan serán de aplicación inmediata, aunque se formule reclamación contra ellos. Si la reclamación fuere aceptada, se pagarán las diferencias desde la fecha de su presentación.

Art. 28.—La empresa pondrá especial empeño en establecer tiempos en todos los puestos de trabajo que existentes en la actualidad carecieran de ellos o que con cargo a futuras líneas de producción se vayan creando, pero en ningún caso podría serle impuesta como obligación por los trabajadores.

CAPITULO V

DE LA LIQUIDACIÓN DE NÓMINAS

Art. 29.—La liquidación de nóminas se hará por meses, sin perjuicio del derecho de todo trabajador a solicitar con cargo a aquélla un anticipo en cuantía no superior al 75 % de lo que realmente le correspondiere al tiempo de pedir dicho anticipo.

Art. 30.—Al objeto de facilitar al máximo la labor administrativa de confección de la nómina y de que todo el personal obrero tenga su correspondiente liquidación de haberes el último día laborable del mes, las horas reales de trabajo efectivo de cada mes servirán de base para el cálculo de haberes según los salarios base de las respec-

tivas categorías como si realmente hubiesen sido trabajadas en su totalidad.

Por los mismos salarios horarios base se multiplicarán las horas correspondientes a las fiestas abonables en el mes de su disfrute respectivo. Las horas correspondientes a fiestas recuperables y días de puentes se irán abonando a medida de su recuperación en unión de las horas reales de trabajo efectivo del mes.

Las faltas por enfermedad, accidente, ausencias no justificadas o cualquier otra razón producidas durante el referido mes serán deducidas de las horas reales a trabajar (o pagar) en el siguiente mes. La deducción en caso de faltas por motivos personales incluirá también la parte correspondiente de los Seguros Sociales a satisfacer por la Empresa durante su total duración.

El salario correspondiente al domingo en ningún caso aparecerá en columna separada de la nómina dado que los salarios horarios base acordados son devengables por hora de trabajo y en su fijación ya fue considerada la parte dominical correspondiente.

El plus horario a 60 p. h. Bx. será aplicado sobre las horas en que se hubieran cumplido las condiciones de su devengo y será abonado al mes siguiente a aquél en que se hubiese obtenido en unión de la sobreprima que en su caso se hubiere devengado.

Art. 31.—Las horas extraordinarias serán abonadas al mes siguiente a aquel en que se devengaren.

Art. 32.—Todos los pagos al personal serán satisfechos en las oficinas de la Empresa o a través de cualquier entidad bancaria a petición del interesado. Por la Dirección se encarece al personal que aún no lo hace canalice la percepción de sus haberes por entidad bancaria o Caja de Ahorros.

CAPITULO VI

ADAPTACIÓN AL COSTO DE LA VIDA

Art. 33.—Teniendo en cuenta la tendencia al alza en el coste de la vida, los salarios base y plus horario a 60 Bx. de los obreros y los totales anuales de los empleados, de conformidad con la Tabla de Percepciones brutas recogida en el artículo 6.º, serán revisados al 1 de enero de 1976 en función del incremento del coste de la vida experimentado entre el 1 de junio de 1975 y 31 de diciembre del mismo año incrementándose en 2 puntos más; al 1 de junio de 1976 en función del aumento del coste de vida experimentado entre el 1 de junio de 1975 y 31 de mayo de 1976 más cuatro puntos más sobre el nivel de salarios existente al 1 de junio de 1975 y al 1 de enero de 1977 en función del aumento del coste de vida experimentado entre 1 de junio de 1976 y 31 de diciembre de 1976 incrementándose en dos puntos más al nivel de salarios existente al 1 de junio de 1976. De no conocerse exactamente los aumentos del coste de vida en las respectivas fechas de entrada en vigor se seguirán con las tarifas a la sazón en vigor sin perjuicio de practicar las liquidaciones retroactivas correspondientes al final del primer mes en que se conocieran con exactitud los referidos datos.

Únicamente se considerarán a estos efectos el índice general del coste de la vida para el conjunto nacional que elabora el Instituto Nacional de Estadística (en la actualidad con base el año 1968).

ARTICULO VII

ALTAS Y BAJAS DEL PERSONAL

Art. 34.—La admisión de cualquier obrero o empleado es un acto libre de la Dirección, sin perjuicio de las disposiciones vigentes en materia de colocación obrera.

Art. 35.—Todo trabajador que desee entrar en la empresa deberá solicitarlo por escrito a la Dirección, acompañando los documentos que se exijan y presentando también, cuando a ello se le requiera, el certificado de trabajo expedido por la empresa a cuyo servicio hubiese trabajado con anterioridad.

Toda falsedad en los datos reseñados en la solicitud determinará la nulidad del contrato, cesando el trabajador sin derecho a indemnización alguna en cuanto se descubra la falsedad.

Art. 36.—Previamente a toda admisión, la Dirección podrá exigir la realización de pruebas psicotécnicas, profesionales o médicas, a las que no podrá negarse ningún aspirante. Realizadas dichas pruebas, la Dirección resolverá teniendo en cuenta su resultado y cualquier otra circunstancia de orden personal.

Art. 37.— Todo trabajador que ingrese en la empresa, se entiende que permanece en período de prueba durante el tiempo que de acuerdo con su categoría profesional tengan establecido la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica vigente. Durante el mencionado período de prueba, tanto el trabajador como el empresario podrán proceder respectivamente, al cese o despido, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

Al terminar el período de prueba el aspirante pasará automáticamente a la condición de fijo de no existir de por medio un contrato temporal de trabajo que en ningún caso será superior a 6 meses.

Durante el período de prueba el trabajador percibirá la remuneración base correspondiente a la categoría o trabajo que ejecutase.

CAPITULO VIII
ASCENSOS

Art. 38.— Todo trabajador que aspira a cubrir una vacante o puesto de nueva creación 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 de sus méritos. Si el factor méritos no fuese suficientemente decisivo para la elección, el jefe de departamento donde haya vacante tendrá la facultad de elegir de entre ellos, previo anuncio a la Dirección, al que se adapte mejor a las circunstancias técnicas personales del departamento. Si el jefe no hace uso de esta facultad, ascenderá el más antiguo en el departamento, o en su defecto, en la Empresa.

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

Art. 39.— Antes de ser confirmado con carácter definitivo en el nuevo puesto, el ascendido tendrá que pasar satisfactoriamente un período de prueba de seis meses. Si esta prueba es satisfactoria, el nombramiento surtirá efectos desde la fecha de ascenso.

Art. 40.— Las expuestas normas sobre ascensos sólo serán aplicables en aquellos casos en que la plantilla de la Empresa sea estable. No se aplicarán por tanto en aquellos casos en que la puesta en práctica de tales normas llevaran consigo un desequilibrio en todos los puestos. En esta situación la Dirección se reserva la facultad de cubrir libremente los diferentes puestos de trabajo requeridos.

CAPITULO IX
TRASLADOS

Art. 41.— La Dirección podrá ejecutar cambios de puestos de un departamento a otro o centro de cada departamento o sección, si las necesidades de organización de trabajo lo exige.

Art. 42.— Si un puesto de trabajo se anula o extingue, el trabajador afectado, con una permanencia en fábrica superior a 6 meses, será destinado a otro puesto que esté en lo posible en consonancia con sus aptitudes, conservando su retribución anterior si la del nuevo puesto fuera más baja pero fijándosele en todo caso un mes como período máximo de adaptación a los efectos de exigencia del rendimiento mínimo exigible.

En el caso de traslados permanentes u ocasionales entre los diferentes puestos de montaje, excluidos en todo caso los correspondientes a tanques de termostatos, por necesidades de fabricación, de trabajadores con permanencia en fábrica de más de 6 meses, se seguirán las mismas normas indicadas en el párrafo anterior para el caso de extinción o anulación de un puesto de trabajo garantizándosele durante el mes de adaptación la *media* de lo obtenido en su puesto habitual.

El período indicado de un mes de garantía de los rendimientos medios anteriores no se aplicará a traslados de la sección de tanques a otros puestos de montaje, de otros puestos de montaje a la sección de tanques y a aquellos otros que pudieran exigir una prórroga de la garantía a juicio de la Dirección de conformidad con el Jurado de Empresa.

El período de adaptación y de la garantía del rendimiento medio anterior —plus hora y sobreprima— en el supuesto de traslado de otros puestos de montaje a la

sección de tanques de ajuste, para trabajadores con permanencia en fábrica de más de 6 meses será de 3 meses y hasta tanto no consiguieren los rendimientos mínimos exigibles el valor del salario base será el correspondiente a su puesto de origen.

En el supuesto de traslado de la sección de tanques a otros puestos de montaje el período de adaptación y de la garantía de la media obtenida en su puesto habitual será de dos meses para trabajadores que no hubiesen laborado jamás en puestos de montaje. La remuneración a percibir con posterioridad a estos dos meses dependerá de su inclusión o no en la lista mensual que se indicará seguidamente. Para trabajadores que ya estuviesen experimentados en estos tipos de puestos mantendrán el salario base de la sección de tanques más el plus horario y sobreprima que obtuvieren en el nuevo puesto si figurase como titular en esta sección el día primero de cada mes.

Las antecedentes normas de traslados no serán de aplicación cuando existieren de por medio puestos de trabajo correspondientes a líneas nuevas de productos no suficientemente experimentados en cuyo caso será de aplicación lo previsto en el artículo 8, párrafo 1.º

Art. 43.— Cuando en los puestos de trabajo que no es posible medir con la exactitud la cantidad y calidad de la labor realizada, el jefe de departamento estima que un trabajador no realiza un trabajo satisfactorio, podrá pedir a la Dirección su traslado y ésta acordarlo discrecionalmente. Sin embargo, si el nuevo puesto de trabajo que se asigne es de inferior categoría, percibirá la misma retribución que tuviera asignada en el puesto de trabajo anterior.

Art. 44.— Si se encontrase que por causas imputables al trabajador éste no alcanza la calidad, el rendimiento o las normas mínimas exigibles a su puesto o categoría profesional, podrá ser trasladado a otro puesto de inferior categoría, percibiendo la retribución que corresponda al nuevo cargo.

Art. 45.— El hecho de que un trabajador por motivos de orden personal perciba en un determinado puesto una retribución superior a la normal para puestos de categoría similar, no significa que otro trabajador que venga a sustituirlo deba percibir la misma retribución, sino que percibirá la que correspondiere a dicho puesto.

Art. 46.— Si el traslado de puesto obedece a solicitud propia del interesado, éste percibirá la remuneración correspondiente al nuevo puesto, aunque sea inferior a la anterior.

Art. 47.— La Dirección podrá imponer traslados como medida disciplinaria en caso de notorio incumplimiento de las funciones propias del puesto o como consecuencia de actos de indisciplina. En tales casos, el trasladado será adscrito a la categoría y nivel salarial correspondiente al nuevo puesto. Contra estos traslados podrá interponerse recurso que se substanciará conforme a las normas regidas en el capítulo dedicado a Reclamaciones.

Art. 48.— El traslado de Jefes de un puesto a otro será realizado discrecionalmente por la Dirección de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

Art. 49.— Todo trabajador afectado por una medida de traslado estará obligado a cumplirla de forma inmediata. Su negativa se considerará como falta grave de indisciplina. Sin perjuicio de lo anterior, el interesado podrá ejercitar los recursos que se prevén en el capítulo de Reclamaciones.

CAPITULO X

JORNADA DE TRABAJO Y CALENDARIO LABORAL

Art. 50.— La jornada de trabajo se deducirá en todo momento en razón al número de horas de trabajo efectivo al año pactadas al efecto.

Art. 51.— La fijación del horario de trabajo será de la competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa y vendrá determinado por las necesidades de producción. Dentro de estas limitaciones la Dirección se esforzará por lograr un horario de trabajo que satisfaga el deseo de la mayoría de los trabajadores.

La recuperación de las llamadas «fiestas recuperables» se hará efectiva en la parte correspondiente, a lo largo de todas las jornadas completas de trabajo. La incidencia de esta recuperación, así como la originada por los puentes acordados será compensada en la medida de lo necesario por un prolongamiento de la jornada en los días de tra-

bajo, de conformidad con el calendario laboral a confeccionar a principio de año o finales del precedente.

Art. 52.—La hora de entrada y salida se registrará exclusivamente por el reloj de la fábrica. La puerta de entrada a la Empresa se abrirá un cuarto de hora antes del comienzo de la jornada para permitir la entrada del personal. A la hora en punto de comienzo de actividades es obligatorio que todo el personal se encuentre en sus puestos respectivos.

Un retraso de hasta 5 minutos en la hora de entrada no dará lugar a deducción alguna por el concepto de salario base horario si bien la actividad correspondiente a la jornada de trabajo u operación que se inicia al tiempo de su incorporación al puesto de trabajo será obtenida en función de considerarse como exigibles los puntos a que ascendieran los minutos de retraso —5 como máximo—. El plus hora y la sobreprima serán calculados pues, de conformidad con la actividad así resultante.

Los retrasos superiores a 5 minutos e inferior a 1 hora en la hora de entrada darán lugar a una baja en la retribución equivalente a la cuantía del retraso. Para retrasos superiores a una hora la pérdida de retribución será equivalente al duplo del tiempo a que ascendiese el retraso. Todo ello, sin perjuicio de la obligación de justificar la falta de puntualidad y de las sanciones a que hubiere lugar.

Art. 53.—Durante el tiempo de inactividad de la fábrica, y al objeto de mantener un servicio de custodia permanente en la misma, se dispondrá de un régimen de turnos de vigilantes.

La duración de la jornada por día de cada vigilante será fijada de mutuo acuerdo con el interesado de conformidad con la legislación vigente.

El vigilante de turno saliente no podrá abandonar en ningún caso el trabajo hasta ser relevado por el vigilante del turno entrante. Caso de que no llegue este último la empresa debe buscar sustitución de forma que el vigilante del turno saliente no pueda estar más de una hora sin ser sustituido.

**CAPITULO XI
PRENDAS DE TRABAJO**

Art. 54.—La empresa facilitará las siguientes prendas:

- a) Una bata al año para el personal femenino.
- b) Un buzo al año para todo el personal masculino.
- c) Toallas y útiles de limpieza para aseo e higiene de todo el personal de fábrica.

Art. 55.—Los trabajadores tendrán la obligación de mantener sus prendas de trabajo en las debidas condiciones de limpieza, para lo cual se entregarán a cada uno dos prendas cada vez, asignándoseles por lo tanto doble plazo de duración.

Art. 56.—En los puestos de trabajo en que por conveniencias del mismo se considere procedente, podrá entregarse en lugar de buzo otra prenda adecuada.

Art. 57.—Las prendas de trabajo que se entreguen al personal ostentarán el distintivo de CONTRAUSA. Podrá exigirse también que en las mismas figure un signo de identificación individual.

Art. 58.—Al entregarse nuevas prendas de trabajo se prohíbe el empleo de las usadas en el período anterior, utilizándose con marca o señal adecuada.

Art. 59.—Es obligatorio el uso de las prendas de trabajo dentro de la fábrica, al mismo tiempo que queda prohibida su utilización fuera de ella.

Art. 60.—A fin de estimular la obligación establecida en el artículo 54, la Empresa concederá a cada trabajador una retribución complementaria de 15 pesetas semanales.

**CAPITULO XII
COMEDORES**

Art. 61.—Al objeto de facilitar al máximo el cumplimiento del horario de trabajo, la empresa pone a disposición de todo el personal de fábrica que así lo desee un servicio de cafetería.

Art. 62.—Al frente del mismo existirá una persona que por delegación expresa de la Empresa asumirá la plena responsabilidad de su gestión, vigilancia y limpieza.

Art. 63.—El encargado del servicio de comedores deberá comunicar a la Dirección todo cuanto advirtiese se oponga a un correcto funcionamiento del mismo.

Art. 64.—Queda terminantemente prohibida la utilización de bebidas alcohólicas fuera de las horas de comida. A tal efecto y habida cuenta de que en el servicio de comedores de esta Empresa no se sirven bebidas alcohólicas, queda prohibida la introducción de botellas de vino de capacidad superior a 1/3 de litro. La introducción de licores queda prohibida en todo caso.

**CAPITULO XIII
SEGURIDAD E HIGIENE**

Art. 65.—La seguridad e higiene en el trabajo se regirá por lo establecido en la Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971 —que aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo— o por la disposición o disposiciones que en sustitución total o parcial o como complemento de aquella se dictaren en un futuro.

Art. 66.—El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo asumirá a este respecto las funciones que sobre el particular le son atribuidas a la Dirección y en especial procurará crear la mentalidad conveniente en todo el personal para una correcta aplicación y mantenimiento de las medidas de seguridad.

**CAPITULO XIV
LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y AUSENCIAS**

Art. 67.—El personal incorporado a filas, incluido en el Servicio Militar voluntario anticipado, tendrá derecho a licencia sin sueldo por el período que dura dicho servicio y dos meses más. Si obtuviera del Ejército permiso temporal, superior a un mes, podrá interrumpir la licencia y reincorporarse al trabajo para reanudar la situación de licencia al volver al Ejército. En todo caso deberá anunciar su reincorporación con ocho días de antelación.

Al personal que esté cumpliendo el Servicio Militar se le abonarán las gratificaciones de Navidad y 18 de Julio de conformidad con lo establecido al respecto en los artículos 15 y 16.

El trabajador que sustituya al que está en el Servicio Militar cesará al incorporarse éste, debiendo avisársele de su cese con ocho días de antelación.

Art. 68.—Se conceden las siguientes ausencias retribuidas:

— Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.

— Dos días naturales, en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hijos y cónyuge y dos días laborales por alumbramiento de la esposa.

— Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.

— Una hora al día —que previa comunicación a la Sección de Personal puede fijarse al comienzo o al final de la jornada normal diaria de trabajo— a las trabajadoras mientras tengan hijos en período de lactancia que a los efectos del presente Convenio se conviene en una duración de 90 días siguientes a la fecha de alumbramiento.

Art. 69.—En los supuestos contemplados en el artículo 68, las horas a que ascendieran las citadas ausencias serán retribuidas según los salarios base correspondientes a la categoría del trabajador.

Art. 70.—La licencia por matrimonio del trabajador será de 12 días naturales.

En el caso de obreros, las horas de trabajo a que ascendiese la referida licencia se liquidarán por los salarios base correspondientes a su categoría.

En el caso de empleados, la retribución será en proporción a la paga mensual que su categoría laboral tuviere asignada.

Art. 71.—Durante la vigencia de las normas existentes al respecto en la legislación laboral actual, el personal femenino que contraiga matrimonio y opte por rescindir su contrato de trabajo percibirá, previa presentación del Libro de Familia, en concepto de dote por matrimonio, una mensualidad por cada año de servicio en la Empresa, sin que puedan exceder de nueve mensualidades, contando a estos efectos como años completos la fracción superior a seis meses. La liquidación de las aludidas mensualidades en concepto de dote por matrimonio, se practicará para el personal obrero, a razón de 206 horas por mensualidad, a los salarios horarios base que correspondiere a su categoría laboral.

Art. 72.—Ningún obrero, subalterno o empleado, podrá

ausentarse del lugar de su trabajo sin causa justificada y sin previo conocimiento y autorización de su jefe correspondiente.

Queda prohibida toda falta de asistencia al trabajo sin la justificación correspondiente. Por tanto, toda persona que no pueda asistir al trabajo deberá enviar una nota justificativa escrita y firmada dentro de su primer día de vuelta indicando la causa de su falta, no admitiéndose a estos efectos otro aviso que el indicado. Este aviso será remitido a la Sección de Personal que lo valorará adecuadamente. El incumplimiento de estas normas dará lugar a las responsabilidades consiguientes y a la sanción que corresponda.

En caso de enfermedad que le impida venir al trabajo, será necesario que lo ponga en conocimiento de la Sección de Personal, por escrito y firmado, indicando en él su nombre, apellidos, domicilio, sección a que pertenece y nombre del médico que le asiste.

Una vez en condiciones de volver al trabajo, se presentará, con el alta del médico que le haya asistido, en la Sección de Personal, en donde se le facilitará el permiso para su reincorporación al trabajo. Por los encargados o jefes de taller se pondrá especial cuidado en no permitir la entrada al trabajo después de una ausencia, si no va provisto del permiso de la Sección de Personal ordenando su admisión.

CAPITULO XV

ORGANOS PARA LA APLICACION Y ADMINISTRACION DEL CONVENIO

Art. 73.—Para la aplicación, interpretación y cumplimiento de las estipulaciones del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria que estará integrada por dos representantes económicos y dos sociales de los miembros titulares que han intervenido en las deliberaciones, quedando designados en este acto D. Francisco García Delgado y D. Elías Hierro Villamor por la representación de la Empresa y señoritas Julia Simón Hernando y Pilar Pineda Santos por la representación de los trabajadores. Esta Comisión Paritaria estará presidida por el Presidente de la Entidad Sindical o persona en quien delegue,

quien en caso necesario solicitará el asesoramiento jurídico de la Delegación Provincial de Sindicatos.

CAPITULO XVI VIA DE RECLAMACIONES

Art. 74.—Todos los trabajadores podrán hacer uso al derecho de elevar quejas o reclamaciones, utilizando para ello la vía jerárquica.

Art. 75.—Toda reclamación 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 10 días hábiles, el interesado podrá dirigirse a la Dirección también verbalmente o por escrito.

Art. 76.—La Dirección, una vez recibidos los informes requeridos, contestará a la reclamación en un plazo no superior a quince días.

Art. 77.—La tramitación de cualquier queja o reclamación no podrá perjudicar la marcha del trabajo, que deberá continuar durante la substanciación de aquélla en la forma o ritmo ordinario.

Art. 78.—Si la reclamación o queja es admitida en cualquiera de sus grados el fallo tendrá efecto retroactivo a la fecha en que se formuló aquélla.

Art. 79.—Sin perjuicio de los procedimientos de reclamación previstos en este convenio, se sobreentiende el derecho de recurrir, en su caso, ante las Autoridades Laborales competentes. Los plazos de prescripción comenzarán a contarse una vez agotado el trámite especial establecido en el presente capítulo.

DECLARACION FINAL

La Dirección de la Empresa espera que del desarrollo de las cláusulas del presente Convenio se consiga un aumento sensible de la producción considerando que si este incremento de la producción no llegara a producirse o se produjera en proporciones mínimas, se crearía una situación gravosa para la economía de la Empresa.

Ambas representaciones, componentes de la Comisión Deliberante, estiman que las mejoras que se establezcan por el presente Convenio no repercutirán en el precio de los artículos producidos.

Providencias Judiciales

Burgos

D. José María Azpeurrutia Moreno, Magistrado-Juez de Primera Instancia número dos de la ciudad de Burgos y su partido,

Hago saber: Que en autos de juicio ejecutivo núm. 126 de 1970, seguidos en este Juzgado, a instancia de don Valeriano García Tor-dable, de Burgos, contra don Samuel Alonso Torre, de Santander, titular de lecherías Lerresa, calle Castilla, 15, sobre reclamación de cantidad, en resolución dictada con esta fecha, he acordado anunciar la venta en pública subasta, por primera vez, término de ocho días, y precio del avalúo, de los siguientes bienes, embargados en dichos autos como de la propiedad del demandado, y en cuyo poder quedaron en depósito:

1.—Un camión marca Ebro, matrícula S-20.142, que se encuentra completamente desguazado. Tasa-do en 6.000 pesetas.

2.—Un camión marca Ebro, ma-trícula S-46.142, que se encuentra

en chasis por motivo de un acci-dente. Tasado en 12.000 pesetas.

Para el remate, se ha señalado las once horas del día 17 de sep-tiembre próximo, en la Sala Au-diencia de este Juzgado, previniendo a los licitadores: Que para tomar parte en la subasta deberán consignar previamente en Secre-taría del Juzgado el 10 por 100 del precio del avalúo, sin cuyo re-quisito no serán admitidos; que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo; que el remate podrá ha-cerse a calidad de ceder a tercero, y que los bienes se hallan en de-pósito en poder del demandado, pudiendo examinarlos en días y horas hábiles.

Dado en Burgos, a 20 de julio de 1976.—El Magistrado - Juez, José María Azpeurrutia Moreno.— El Secretario, (ilegible). 3.544.—699,00

Salas de los Infantes

D. José Alonso Zuazquita, Secre-tario, en funciones del Juzgado

Comarcal de Salas de los In-fantes (Burgos),

Doy fe y certifico.—Que en es-te Juzgado Comarcal y a instancia de don Nicolás Martínez Rejas, mayor de edad y vecino de Hontoria del Pinar, se sigue juicio de cog-nición sobre desahucio de finca urbana, sita en aquella localidad, contra don Miguel Iglesias Larral-de, mayor de edad, ambulante, que tuvo su domicilio en calle Monte-ra, 10, de dicho pueblo, y hoy en ignorado paradero, y por provi-dencia de fecha 6 del corriente mes, acordó emplazar a expresado demandado para que dentro del término de seis días, comparezca en este Juzgado, a fin de darle traslado de la demanda contra él promovida, apercibido de que, si no lo hace, será declarado rebelde y le parará el perjuicio a que hu-biere lugar en derecho.

Y para que sirva de notificaci-ón, y emplazamiento al demandado de conformidad con el art. 30 del De-creto 21 noviembre 1952, se extiende la presente que sello y firmo en Salas de los Infantes, a 16 de ju-lio de 1976.—El Secretario, José Alonso Zuazquita. 3.533.—495,00