

UNIVERSITAT DE VALENCIA.

**PROGRAMA: 215 I NUEVAS PERSPECTIVAS EN HISTORIA
CONTEMPORÁNEA.**

DEPARTAMENTO DE HISTORIA CONTEMPORÁNEA.

TESIS DOCTORAL.

**LOS TRABAJADORES DE ALTOS HORNOS DE VIZCAYA,
SAGUNTO, 1961-1974.**

ESTUDIO DE LA GESTIÓN DEL JURADO DE EMPRESA.

Autora: Ana-M^a Quílez Pardo.

Director: Marc Baldó Lacomba.

A Manolo, mi esposo.

A mis hijos Pablo y Nuria.

A la memoria de mis padres.

INDICE

	Pg.
INTRODUCCIÓN GENERAL Y METODOLOGÍA DE TRABAJO.....	11

PRIMERA PARTE:

ÁMBITO JURÍDICO E INSTITUCIONAL. ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y NORMAS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO.

<u>CAPÍTULO I</u> : ANTECEDENTES AL PRIMER CONVENIO COLECTIVO.....	31
1. EL NUEVO SISTEMA DE PRODUCTIVIDAD. EL SISTEMA BEDAUX.....	34
1.1 La implantación del nuevo sistema de productividad.....	34
1.2 En qué consiste el sistema Bedaux.....	36
1.3 Elementos concretos del Sistema Bedaux a través de las fuentes documentales consultadas.....	43
2. EL PLAN DE ESTABILIZACIÓN.....	58
3. LA LEY DE CONVENIOS COLECTIVOS.....	65
4. LA OSE Y LAS ELECCIONES SINDICALES.....	71
5. EL JURADO DE EMPRESA.	79
 <u>CAPÍTULO II</u> : EL PRIMER CONVENIO COLECTIVO SINDICAL (1961) Y SU ÓRBITA DE INFLUENCIA.....	 87
1. ESTRUCTURA Y RESUMEN DE CONTENIDOS.	90
2. PRIMERA FASE DE DESARROLLO: 1962-64.....	98
3. LAS NORMAS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO DE 1964-65-66-67.....	102
 <u>CAPÍTULO III</u> : EL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE 1969.....	 107
 <u>CAPÍTULO IV</u> : EL CONVENIO COLECTIVO DE 1970 Y SUCESIVAS NORMAS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO.....	 111

1. EL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE 1970.....	111
2. NORMAS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO: 1972-73.....	113

SEGUNDA PARTE:

ÁMBITO ECONÓMICO-SOCIAL. CONDICIONES SOCIOLABORALES.

INTRODUCCIÓN.....	117
-------------------	-----

<u>CAPÍTULO I: EL DEVENIR ECONÓMICO DURANTE LA DÉCADA DE LOS SESENTA Y PRIMERA MITAD DE LOS SETENTA. EL CASO CONCRETO DE LA FÁBRICA SIDERÚRGICA DESAGUNTO.....</u>	119
--	-----

1. FACTORES DE CRECIMIENTO ECONÓMICO DURANTE LA DÉCADA DE LOS SESENTA.....	121
2. EVOLUCIÓN ECONÓMICA EN LA FÁBRICA DE ALTOS HORNOS DE VIZCAYA EN SAGUNTO.....	132
3. AVENTURA Y MITO DE LA IV PLANTA SIDERÚRGICA INTEGRAL.....	141

<u>CAPÍTULO II: POBLACIÓN, COSTE DE VIDA Y SALARIOS.....</u>	149
--	-----

1. LOS INDICADORES DEMOGRÁFICOS ENTRE 1960 Y 1974.....	149
1.1 Evolución de la población absoluta y movimientos migratorios.....	149
1.2 Evolución de la población laboral y de los sectores económicos.....	153
2. CONSUMO: PRECIOS Y GASTOS.....	159
2.1 Consumo y presupuesto familiar.....	161
2.2 Precios de los artículos de consumo básico.....	168
3. SALARIOS.....	176
3.1 Evolución de los salarios y las retribuciones de acuerdo a los siguientes Convenios Colectivos y Normas de Obligado Cumplimiento.....	181
3.2 Balance de la evolución de los salarios de los trabajadores de AHV, Sagunto.....	189
3.3 Evolución de los salarios y retribuciones de la industria metálica básica según el INE desde 1961 a 1974.....	193

<u>CAPÍTULO III: PLANTILLA Y JORNADA</u>	199
1. LA PLANTILLA: ESTRUCTURA ORGANIZATIVA, CUANTIFICACIÓN, EVOLUCIÓN Y DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍAS, ACTIVIDAD Y CARÁCTER.....	199
1.1 Estructura organizativa del personal.....	199
1.2 Cuantía y evolución.....	201
1.3 Distribución por grupos, categorías y carácter.....	209
2. LA JORNADA DE TRABAJO.....	215
2.1 Horas totales trabajadas.....	217
2.2 El absentismo laboral.....	221
<u>CAPÍTULO IV: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO</u>	223
1. INTRODUCCIÓN.....	223
2. LA DIVISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE.....	225
2.1 Estructura del Departamento de Seguridad.....	226
2.2 Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.....	229
2.3 la Siniestralidad Laboral.....	231
<u>CAPÍTULO V: BENEFICIOS SOCIALES</u>	241
1. INTRODUCCIÓN.....	241
2. EL ECONOMATO.....	250
3. FORMACIÓN PROFESIONAL.....	254
4. SANATORIO.....	260
5. ENSEÑANZA. COLEGIOS.....	264
6. VIVIENDA.....	266
7. OTROS VARIOS.....	269

TERCERA PARTE:
ORGANIZACIÓN, ACTIVIDAD Y CONFLICTIVIDAD OBRERA.

INTRODUCCIÓN.....	275
<u>CAPÍTULO I: ORGANIZACIÓN OBRERA Y CONFLICTIVIDAD LABORAL PREVIAS AL PRIMER CONVENIO COLECTIVO.....</u>	281
<u>CAPÍTULO II: FÓRMULAS E INSTRUMENTOS DE ORGANIZACIÓN Y ACTIVIDAD OBRERA.....</u>	301
1. EL SINDICATO VERTICAL (OSE).....	302
2. EL JURADO DE EMPRESA DE ALTOS HORNOS DE SAGUNTO.....	309
2.1 Funciones y Competencias.....	309
2.2 Constitución, composición y actividad de los distintos Jurados de Empresa entre 1960-74.....	313
2.2.1 El Jurado de Empresa durante el ejercicio 1960-63.....	314
2.2.2 El Jurado de Empresa durante el ejercicio 1963-66.....	322
2.2.3 Actividad del Jurado de Empresa durante los años 1967-68-69-70...	342
2.2.4. Actividad del Jurado de Empresa durante el periodo 1971-74.....	387
<u>CAPÍTULO III: CONFLICTIVIDAD LABORAL.....</u>	403
1. ÁMBITO JURÍDICO E INSTITUCIONAL RELATIVO A LA CONFLICTIVIDAD LABORAL.....	403
1.1 Legislación laboral básica.....	403
1.2 Instituciones básicas para la relación laboral.....	404
1.3 Legislación e Instituciones para situaciones de conflictividad laboral.....	406
2. LA CONFLICTIVIDAD LABORAL CON INTERVENCIÓN DEL JURADO DE EMPRESA ENTRE 1961-74.....	417

CONCLUSIONES GENERALES.

1. ORÍGENES Y CONDICIONAMIENTOS HISTÓRICOS. LA CIUDAD- FÁBRICA.....	495
2. LA ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO. EL SISTEMA BEDAUX.....	498
3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	503
4. ORGANIZACIÓN Y ACTIVIDAD OBRERA.....	509
5. APROXIMACIÓN A UN BALANCE DE RESULTADOS DE LA GESTIÓN DEL JURADO DE EMPRESA.....	524
 SIGLAS Y ABREVIATURAS.	 537
 ARCHIVOS Y FUENTES DOCUMENTALES.....	 541
 BIBLIOGRAFÍA GENERAL.....	 545
 ANEXOS DOCUMENTALES.....	 565
1. RELACIÓN DE DOCUMENTOS.....	567

INTRODUCCIÓN GENERAL Y MÉTODO DE TRABAJO.

El trabajo de investigación que a continuación se expone se inserta en el marco de la historia social en una empresa concreta, y específicamente en lo que se refiere al ámbito de las relaciones laborales. Y en el ámbito de la historia empresarial del trabajo y las relaciones laborales, el estudio no sólo se centra en la conflictividad, las huelgas o en las cuestiones salariales y nivel de vida de los trabajadores, sino también en el modelo de organización del trabajo que utiliza esta empresa en concreto y las repercusiones de su aplicación.

Se pretende realizar de forma objetiva el análisis e interpretación de todas aquellas circunstancias que concurren para explicar el estado, comportamiento y transcurrir de los trabajadores de la fábrica siderúrgica localizada en el Puerto de Sagunto (Valencia), perteneciente a Altos Hornos de Vizcaya, durante el periodo comprendido entre el primer convenio colectivo de esta factoría (1961) y la absorción de la misma en 1974 por Altos Hornos del Mediterráneo, la nueva empresa creada para la construcción y puesta en marcha de la nueva planta siderúrgica integral en el mismo emplazamiento que la ya constituida en su día por el empresario vasco Ramón de la Sota, y adquirida tras la guerra civil por Altos Hornos de Vizcaya. Se trata, pues, no sólo de identificar y cuantificar a estos trabajadores y sus condiciones de trabajo y de vida, sino también de entender y explicar lo que les preocupa, lo que pretenden y los medios de que se sirven para alcanzar sus objetivos.

El estudio se aborda desde el protagonismo que los mismos trabajadores ejercieron en el transcurrir y deriva de su situación y condiciones económicas y socio-laborales, hecho por el cual el eje en torno al cual se estructura el trabajo es la participación y gestión de éstos en el jurado de empresa (JE) y su órbita institucional, una institución que en esos años se presenta como la única vía legal que permite la participación activa de los trabajadores en las relaciones laborales con la empresa.

Esta tesis tiene su precedente en un trabajo de investigación¹ previo correspondiente a 2006 y que actúa de punto de partida para el que aquí se presenta. Si bien la pretensión inicial consistía en abordar las relaciones laborales en esta fábrica siderúrgica durante las dos primeras décadas del franquismo, sin embargo, sólo se concretó en el análisis de uno de los dos agentes en las relaciones laborales: la empresa, dejando para posteriores trabajos el análisis de la otra parte de las relaciones laborales: los trabajadores. Consistió, pues, en el estudio de la empresa AHV en cuanto a su estructura organizativa, directrices económicas y política social, y concretándolo en el espacio, su fábrica en el Puerto de Sagunto, y en el tiempo, desde su adquisición en 1940 hasta el momento en que se empiezan a aplicar los nuevos métodos de racionalización del trabajo y en vísperas del primer convenio colectivo. Las características de su estructura organizativa como empresa, los objetivos y trayectoria de su política económica y social-asistencial, junto a los resultados de éstas, permitirán perfilar las bases sobre las que se afrontarán los cambios y nuevos retos que se abren con la década de los años sesenta.

En el trabajo de investigación que ahora se desarrolla, el análisis se desplaza en el tiempo, a los años sesenta y primeros años de la década de los setenta, hasta el momento en que la fábrica siderúrgica de Sagunto cambia su titularidad de AHV a AHM en julio de 1974. También se produce un cambio en los protagonistas del estudio, en este caso los trabajadores, quienes precisamente por las nuevas circunstancias abiertas desde finales de la década de los cincuenta, adquieren un mayor protagonismo en las relaciones laborales. Sin embargo, buena parte de la gestión ejercida por éstos a lo largo de estos años, se desarrolla y se entiende sobre los fundamentos desarrollados y promovidos por la empresa durante las dos décadas anteriores. Por otro lado, el ser trabajador implica una relación social de producción concreta entre empresa y trabajador, lo que obliga a que el estudio haga referencia constantemente al representante del capital, el otro elemento de las relaciones laborales.

¹ QUÍLEZ PARDO, A.M., *La siderurgia saguntina durante el franquismo en las décadas 40 y 50. Estudio concreto de la Empresa Altos Hornos de Vizcaya, SA, Fábrica de Sagunto*, Tesis de Licenciatura, Valencia, 2006.

La cronología que comprende este estudio (1961-1974) viene marcada por dos episodios concretos:

- a. La fecha de inicio se corresponde con el momento de la presión/negociación y firma del primer convenio colectivo de la fábrica, como momento cumbre de referencia del protagonismo que los trabajadores podían adquirir en las relaciones laborales una vez que se pone en marcha la Ley de Convenios Colectivos, y que lleva implícito asumir un modelo de estrategia de actuación que se sirve de la negociación y debe adecuarse a los instrumentos fijados para el caso por el régimen franquista.
- b. La fecha de finalización en 1974 tiene una justificación más formal y jurídica que de fondo porque se refiere al momento en que los trabajadores de AHV se integran como trabajadores de AHM, ya que durante algunos años se mantienen importantes vínculos entre la nueva empresa con su fundadora y principal fuente de financiación.

A su vez, la cronología referida queda caracterizada como periodo de crecimiento económico que, salvo alguna coyuntura depresiva (1967-68), se prolonga desde la salida de los primeros momentos depresivos como consecuencia de las medidas estabilizadoras, hasta la crisis del petróleo, y que en España se encuentra acompañada de una crisis política mediatizada sobre todo a partir de la muerte de Franco. A su vez, en lo social el periodo también está caracterizado por los cambios que se introducen en las relaciones laborales a raíz de la puesta en marcha de los convenios colectivos, por lo que supone una modificación en éstas al quedar basadas en la negociación empresa-trabajadores, y por el valor que adquieren para llevar a cabo este principio, instituciones como el jurado de empresa o las elecciones sindicales donde son elegidos los miembros de éste.

El objetivo consiste en acercarse a las condiciones económicas y socio-laborales de los trabajadores de la siderurgia saguntina, y por extensión a las condiciones de vida de sus familias. Será necesario comprobar cómo les afectan los cambios introducidos por el Estado y la empresa tanto en el ámbito económico como en las relaciones laborales. Pero lo más importante es comprobar cómo conducen estos cambios que les vienen de fuera, pues es un hecho el carácter activo de estos trabajadores por sentirse protagonistas, en la medida de lo posible, de su propia situación presente y futura; y al mismo tiempo les veremos, desde su gestión en el JE, intentar reconducir en su beneficio todas aquellas

cuestiones que les afectan como trabajadores y que se plantean y discuten en su seno. Ese intento de jugar el papel que les corresponde en las relaciones laborales, les llevará a tomar decisiones sobre el camino a seguir ante las novedades (económicas, jurídicas, institucionales) que se presentan en la década de los sesenta.

Por otro lado, los trabajadores que son objeto de este estudio, si bien tienen que afrontar cambios y circunstancias que comparten con la mayoría de los trabajadores de la industria siderúrgica, sin embargo, reúnen unos condicionantes específicos, particulares, tales como los que se derivan de constituir una *ciudad-fábrica*, a veinticinco kilómetros de Valencia, y que supuso a la empresa, desde un principio, acometer toda una política de infraestructura social-asistencial capaz de dar respuesta a las necesidades inmediatas de la población trabajadora de su fábrica. Estos rasgos específicos deben ser tomados en consideración porque ayudan a entender y explicar el comportamiento y actitud de estos trabajadores ante los cambios y dificultades que se presentan a lo largo de prácticamente una década y media, en particular cuando introducen algunas variaciones que no se ajustan a la tónica general del resto de trabajadores con características generales similares.

El régimen franquista introduce en este periodo distintos cambios en materia económica, social-asistencial e institucional, que supondrán nuevos desafíos a afrontar por parte de los agentes sociales que participan en la producción de bienes y servicios. En materia económica, desde el Plan de Estabilización primero y la política de los Planes de Desarrollo después, se pretenderá abrir la economía española a fórmulas más liberales y aumentar el proceso de industrialización y tercerización, de modo que ésta consiga acercarse a las economías europeas. Los cambios en la economía irán acompañados en política social-asistencial: seguridad social, educación, vivienda y también en legislación e instituciones que instrumentalicen los objetivos de estas políticas.

Para hacer frente a estas novedades, las empresas, por su parte, necesitarán realizar distintos ajustes a fin de aumentar su productividad y convertirse en empresas competitivas, no sólo a escala nacional sino también internacional. La consecución de este objetivo llevará a la implantación de los nuevos métodos de organización científica del trabajo (en la fábrica siderúrgica de Sagunto denominado Sistema Bedaux) y al ejercicio de establecer las condiciones laborales mediante la fórmula recientemente instituida del convenio colectivo, una fórmula que producirá uno de los cambios más importantes en las

relaciones laborales en España durante el periodo franquista. Respecto al ámbito asistencial (pensiones, educación, atención sanitaria, etc.), AHV irá progresivamente abandonando las competencias asumidas hasta entonces, en la misma progresión que la Administración del Estado vaya asumiéndolas. Este proceso de cambio de transferencias implicará también a los trabajadores en la negociación colectiva y en la gestión realizada en general desde el JE, en defensa de sus intereses.

Por la parte que corresponde a los trabajadores, tendrán que perfilar, pues, una estrategia de acción en la que los objetivos económicos del Estado y de la empresa no se cumplan en perjuicio de ellos, de forma que supongan deterioro de las condiciones de trabajo o pérdida de éste. De esta manera, intentarán hacer compatible el crecimiento de la economía en general y de la competitividad de las empresas, con la mejora y el avance en las condiciones de trabajo y nivel de vida de los trabajadores y sus familias. Pero desde un régimen como el franquista en el que no existe la libertad sindical, la libertad de huelga o cualquier otro mecanismo para manifestarse la oposición obrera, sólo cabían dos alternativas de actuación:

- a. Mantenerse de manera sólo formal en las instituciones representativas (corporativas) que les corresponden como trabajadores, pero en actitud pasiva y proyectando toda manifestación de oposición y propuestas alternativas por la vía de la clandestinidad, con todos los riesgos que ello implicaba en cuanto se trata de un régimen autoritario que todavía mantiene activas su legislación e instituciones represivas respecto a cualquier alteración del régimen establecido.
- b. Sin abandonar el objetivo de alcanzar la libertad sindical, con todas las consecuencias que ello implica, la otra alternativa pasaba por afrontar los nuevos retos haciendo uso de todas las instituciones (aunque corporativas) y recursos legales que pone el régimen a disposición de los agentes sociales, de manera que, por un lado podrían frenar las pretensiones empresariales de descargar sobre los trabajadores todo el costo de los cambios hacia una mayor productividad y aumento de sus beneficios, y al mismo tiempo podrían contribuir a mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de vida de los trabajadores a base de equilibrar más el reparto de los beneficios de un previsible crecimiento económico al que se llegaría por el camino de la apertura del mercado y del aumento de la productividad. Por otro lado y al mismo tiempo, el uso y recurso de las instituciones y fórmulas legales, contribuiría a convertirlas en más representativas,

más democráticas, con lo que el sistema corporativo se iría minando desde sus fundamentos básicos de interclasismo y de armonía de clases, para ir preparando el camino de unas futuras organizaciones libres, democráticas y realmente representativas de la clase obrera, es decir, que respondan al principio de lucha de clases, o lo que es lo mismo, al conflicto de intereses entre capital y trabajo. Y será esta segunda opción por la que optará la mayor parte de los trabajadores españoles que durante estos años se encuentren en condiciones de hacer uso de las elecciones sindicales, jurados de empresa u otros puestos de representación sindical, o de negociar el convenio colectivo. Los trabajadores de la factoría saguntina perteneciente a AHV, inician esta andadura desde muy pronto, pero con especial énfasis a partir del momento en que se ponen en marcha las primeras medidas de estabilización de la economía por parte del gobierno, y del comienzo de la aplicación del sistema de racionalización del trabajo en la fábrica saguntina, hecho por el cual las elecciones sindicales de 1960 fueron consideradas por los trabajadores del Puerto de Sagunto como uno de los medios a través de los cuales les permitiría colocarse en posiciones de influencia sobre otros trabajadores de la fábrica como enlaces, y como vocales del jurado de empresa, copartícipes en la negociación del primer convenio colectivo sindical (CCS). Esta estrategia no será abandonada en ningún momento por parte de los trabajadores siderúrgicos saguntinos, ni siquiera se llegó a poner en duda en el momento en que sale a la luz la nueva Ley Sindical en febrero de 1971, a pesar de los puntos de desacuerdo con ella. Más bien, los trabajadores de la fábrica de Sagunto fueron ampliando su participación y penetración en todas las estructuras legales posibles hasta sus últimos extremos y desde las cuales llegaron pronto a contar con gran influencia y representación.

Sin embargo, no hay que olvidar que de forma paralela a la utilización de los recursos legales ofrecidos por el régimen, estos mismos trabajadores estuvieron actuando en la clandestinidad en torno a la creación de un modelo de organización sindical obrera, democrática y de clase, propio de un régimen donde rige el principio de libertad sindical. Esta organización sindical que nace y da sus primeros pasos en la clandestinidad es CCOO, a la cual los trabajadores siderúrgicos saguntinos se van a sentir muy cercanos durante el transcurrir de estos años, lo cual en algunos momentos les supondrá persecución, represión y hasta procesamiento judicial.

Con el objetivo de desarrollar y analizar todos los elementos que permitan identificar las condiciones laborales y de vida de los trabajadores de la siderurgia saguntina, y del papel que cumplieron en las relaciones laborales a fin de contribuir a la mejora de su propia situación, este trabajo se ha estructurado en tres partes diferenciadas y conectadas entre sí. En la primera parte se aborda el análisis de aquellos elementos de carácter institucional, legislativo o pertenecientes a la política económica, que actúan de escenario sobre el que se va a desarrollar la vida laboral durante los años sesenta, así como los instrumentos con los que podrán contar los trabajadores para el desarrollo de su actividad en torno a las relaciones laborales. El hecho que el convenio colectivo se constituye en el documento básico donde se encuentran recogidas las condiciones de trabajo, hace que el análisis del contenido del primer CCS de 1961 sea algo imprescindible para introducirse en el análisis de las condiciones de trabajo y después las distintas modificaciones que se realizan de este documento a través de las normas de obligado cumplimiento siguientes, y lo mismo al respecto de los dos siguientes convenios colectivos de 1969 y 1970 y las siguientes normas de obligado cumplimiento. Durante estos años del franquismo, aunque con la puesta en marcha de los convenios colectivos y la revitalización del jurado de empresa, las relaciones laborales entre empresa y trabajadores adquieren un mayor protagonismo, sin embargo, todavía las relaciones laborales se ven intervenidas por el Estado a través de la OSE o de la capacidad de éste de dictar normas de obligado cumplimiento ante la falta de acuerdo entre empresa y trabajadores para firmar un convenio colectivo. Por esta razón, es necesario exponer todos y cada uno de los recursos con los que cuentan los trabajadores así como aquellos elementos a afrontar y que ellos tratarán de orientarlos en beneficio de su condición como trabajadores.

En la segunda parte del trabajo se exponen y analizan los elementos objetivos que permiten hacerse una idea bastante clara de las condiciones de vida y de trabajo, a partir del estudio de variables como demografía, plantilla, salarios, precios, horas de trabajo, siniestralidad laboral, etc., y también de todos aquellos servicios de que disponen estos trabajadores por su condición de trabajadores de AHV en el Puerto de Sagunto, tales como los servicios sanitarios, de enseñanza y formación profesional, actividades de ocio, acceso a la vivienda, etc., y que influyen también en el cómputo final para establecer las condiciones laborales y del nivel de vida de estos trabajadores.

En la tercera parte se procede a observar y analizar el uso que hacen los trabajadores de los recursos con los que cuentan y cómo afrontan los cambios en las políticas del Estado y también de la empresa, todo lo cual afecta a todas las variables sobre las que se extraen las características de las condiciones económicas y laborales de los trabajadores. Y al mismo tiempo, el seguimiento de este ejercicio que desarrollan los trabajadores, permitirá sacar conclusiones de hasta qué punto esta forma de hacer uso de los recursos a su alcance y de gestionar los retos planteados desde el Estado y la misma empresa, influyeron, por un lado en su propio beneficio permitiendo un mejor reparto del excedente, y por otro lado también se podrán sacar conclusiones acerca de si fruto de esta actuación contribuyeron a normalizar las relaciones laborales y a allanar el camino para un futuro de libertades, pues de ser así, cuando se disponga de libertad sindical, para entonces ya existirá una organización (CCOO) completamente perfilada y apoyada, que se constituirá en la de más apoyo e influencia (junto a UGT) con la democracia política, y que fue gestada desde la acción de estos trabajadores en la clandestinidad.

La mayor parte del ejercicio de esta actividad de los trabajadores se desarrolla haciendo uso de los recursos legales a su alcance, y el jurado de empresa se constituye en el instrumento por excelencia desde donde se desarrolla la mayor parte de la relación empresa-trabajadores, allá donde se abordan la mayor parte de los temas que afectan a los trabajadores y desde donde éstos tienen cierta capacidad de maniobra para influir sobre el transcurrir y deriva de ellos. Tampoco hay que olvidar que el jurado de empresa es quien negocia el convenio colectivo, hecho por el cual el primer convenio colectivo firmado en 1961 era una oportunidad demasiado importante para que los trabajadores la desaprovecharan, y por ello en las elecciones sindicales de 1960 para elegir a los vocales del jurado de empresa hubo un gran interés porque saliesen auténticos representantes de los trabajadores capaces de velar por sus intereses, sobre todo en un documento tan trascendente como el primer convenio colectivo. Por todo ello se ha optado por utilizar como eje cronológico la gestión del jurado de empresa desde el momento en que se procede a la firma del primer convenio colectivo, extrayendo de su gestión anual los temas y conflictos más relevantes que se plantean en su seno, y delimitando los cambios que se producen en su composición a partir de la renovación de éste en las elecciones sindicales de 1960, 1963, 1966 y 1971.

Por otro lado, y sin perder la secuencia anual de la gestión del JE, se incorporarán de forma puntual algunos elementos o acontecimientos relacionados con el ámbito de actividad y organización obrera que se desarrolló al margen de la legalidad y que como ya se ha mencionado más arriba estuvo ligada a la configuración de CCOO y a uno de sus más importantes valedores, el PCE.

Respecto al apartado concreto de las Fuentes Documentales y Recursos bibliográficos, la aportación documental más importante pertenece al Archivo de la empresa Altos Hornos del Mediterráneo y que se encuentra gestionado desde hace ya unos años por la Fundación para la Protección del Patrimonio Industrial de Sagunto, desde cuya gerencia ha sido posible acceder a su valiosa documentación. En un trabajo como el que aquí se presenta en el que se hace un seguimiento de la gestión año a año del JE y de las distintas comisiones que lo integran, se hace imprescindible acudir a la lectura de las *Actas* del Pleno del Jurado así como de las diferentes *Memorias anuales* del JE y de las comisiones de: Seguridad e Higiene, Junta del Economato y Comisión del Plus Familiar. Junto a esta documentación específica del JE, ha sido necesario también analizar distintos *Informes* y *Memorias* correspondientes a la División de Personal y al Servicio Social, así como otros documentos de carácter complementario. El estudio de toda esta documentación, pero en particular el de las *Actas* del JE, resulta claramente enriquecedor al contemplarse en ella todo tipo de detalles: desde la especificación de todos los miembros y asistentes a la sesión, hasta las intervenciones de cada uno de los vocales, en muchos casos transcritas de forma literal a su exposición, todo lo cual le da un valor objetivo muy importante a la hora de poder extraer las conclusiones más acertadas. No parece existir ningún tipo de censura en el relato de los temas y su discusión, si bien se observa el hecho de que se prescinde del uso de determinados vocablos como paro o huelga, para sustituirlos por el de *anormalidad* laboral, algo que parece formar parte de una concepción ideológica en la que se pretende destacar la armonía de intereses entre empresa y trabajadores en las situaciones de conflicto que se producen de hecho entre ambas partes y que llevan a manifestaciones o gestos propios del mismo. A su vez, los distintos *Informes*, relación de cantidades sobre plantilla, producciones, accidentes, etc., presentan datos exactos y precisos, y donde se contempla la existencia de conflictos colectivos cuando estos se producen. Todo ello, pues, le da un carácter más objetivo para su uso en un estudio de investigación histórica.

Dentro de este mismo archivo se encuentran las dos revistas que edita la empresa a lo largo de estos años; primero *Portu*, entre 1959 a 1967, realizada en Vizcaya para todos sus centros fabriles, pero donde son frecuentes los artículos firmados por personas destacadas de la fábrica de Sagunto como José M^a Adán, o la presencia de noticias específicas al Puerto de Sagunto y normalmente relacionadas con distintos servicios asistenciales que la empresa dispone en esta localidad. A partir de enero de 1968 sale a la luz una nueva revista de empresa hecha y dirigida por y para los miembros de la fábrica saguntina, *Acero Valencia*, con la que se pretende provocar un mayor interés que la anterior en todos los trabajadores y también a sus familias, hecho por el cual se incorporan secciones no ligadas directamente con los aspectos laborales o sociales de la empresa, donde se incluyen desde recetas culinarias hasta todo tipo de aspectos relacionados con el hogar o la moda. También se exponen relaciones de nacimientos, casamientos, de jóvenes en servicio militar, etc., y hasta viñetas de carácter humorístico y acertijos.

Ambas revistas constituyen un vehículo importante en manos de la empresa para desarrollar una campaña de propaganda de sus directrices en política social, seguridad e higiene y método de racionalización del trabajo como la fórmula idónea para aumentar la productividad. Durante los primeros años, en *Portu*, son muy abundantes los artículos relacionados con la puesta en marcha del sistema Bedaux. Se intenta hacer pedagogía del nuevo sistema de racionalización del trabajo, tratando de hacerlo más cercano y accesible al trabajador, al mismo tiempo que se insiste en la necesidad de su buena aplicación para conseguir las bondades y beneficios que estas fórmulas proporcionan, y pretendiendo hacer creer que estos beneficios no sólo repercuten en la empresa al conseguir aumentar sus beneficios como efecto del aumento de la productividad, sino que ésta misma deriva directamente sobre el salario del trabajador en cuanto a que determina primero el grado de calificación para fijar el salario base, y luego las primas o incentivos añadidas a éste. A este respecto, es el cronometraje uno de los aspectos que se trata con mayor frecuencia, por ser el procedimiento básico desde que se constituye el sistema, al tiempo que también será muy importante el criterio fijado por los técnicos para establecer los tiempos de ejecución idónea del trabajo porque de ahí se establece el nivel de productividad normal, con el que no se generan primas, y los niveles de productividad más altos, que sí generan incentivos. Por otro lado, trabajar por debajo del ritmo considerado normal puede ocasionar sanción. De ahí la importancia que la empresa quiere dar al cronometraje, porque, de hecho, será uno de los aspectos que generen más desacuerdo y conflictos con

los trabajadores. Otro de los temas que aparecen con mayor continuidad en ambas revistas es el relacionado con la cuestión de la seguridad en el trabajo y las cuestiones derivadas de ella: divulgación y aplicación de todas las fórmulas necesarias para aumentarla y reducir la siniestralidad, tanto la que tiene consecuencia mortal como la que produce una baja transitoria. Y todo ello sin olvidar hacer propaganda de todos los servicios que la empresa desarrolla en relación a los accidentes de trabajo, en lo que se refiere a atención médica especializada, servicio de rehabilitación y mutualidad laboral. También la vertiente ideológica de la empresa suele ser una constante en la revista, donde suelen ser frecuentes los artículos escritos por el presidente del jurado de empresa de la fábrica del Puerto de Sagunto, José M^a Adán, y donde se proyecta la idea de unidad de intereses empresa-trabajadores, y la necesidad de armonía de estos para conseguir los mayores logros. Ligado a este objetivo siempre se hace aparecer el jurado de empresa como la institución propicia en la que, al contener la representación de todos los grupos de la plantilla, la responsabilidad y la búsqueda de consenso con la empresa en torno a un objetivo común, deben presidir y orientar sus actuaciones. Además de todos aquellos aspectos de carácter más o menos instructivos, las revistas ocupan buena parte de su contenido en la exposición de todos los servicios derivados de la política asistencial: economato, colegios, actividades deportivas, competiciones y premios obtenidos por los alumnos de la Escuela de Aprendices, inauguraciones, viajes y actos del JE, entrega de premios y reconocimientos a trabajadores de la empresa, actividades de ocio, viviendas para trabajadores, y todo tipo de novedades en estos servicios. Por otra parte, la revista específica de la fábrica de Sagunto, *Acero Valencia*, presenta algunas novedades con respecto a *Portu*; a saber: en 1968 el sistema Bedaux se encuentra lo suficientemente implantado y normalizado como para no requerir el protagonismo que había tenido en los primeros años de su implantación. Los aspectos relacionados con la seguridad e higiene mantienen su protagonismo, lo mismo que los referidos a las novedades en economato, colegios, competiciones y premios de aprendices, instalaciones sanitarias, etc. Pero en esta etapa adquieren una mayor relevancia el seguimiento de la composición y gestión del JE en lo referido a cuestiones como la IV Planta Siderúrgica integral (PSI) o la creación de una cooperativa de viviendas. Finalmente, destacar el seguimiento puntual que desde la revista se hace de la creación y andadura de la empresa Altos Hornos del Mediterráneo, del Consejo de Administración, sus previsiones, directrices y balance económico, todo ello vinculado a la idea de la fusión de la fábrica siderúrgica del Puerto de Sagunto a la nueva creada con el fin de construir y explotar la nueva PSI en la zona de Levante.

Lo que no va a ser posible encontrar en ninguna de estas publicaciones es cualquier cuestión que haga pensar en la existencia de conflicto social o laboral, ni siquiera se contempla la problemática de los maestros cuando la empresa decide transferir al Estado la gestión de los colegios, o el trasvase del economato a la empresa estatal. Por todo ello, la información que aportan las dos revistas es válida para aquellos aspectos que permiten la descripción y explicación de los elementos que constituyen las condiciones de los trabajadores tanto en el ámbito laboral como en el familiar y que determinan en buena medida su nivel de vida.

Por su parte, el Archivo del Reino de Valencia (ARV) aporta toda aquella información que vincula a la fábrica siderúrgica saguntina con la Administración pública, y que se concreta especialmente en el ámbito sindical, en la delegación provincial de trabajo (DPT), Magistratura de Trabajo y Tribunal Superior de Trabajo. El protocolo legal vincula directamente al aparato sindical con la institución básica donde se plantean las relaciones laborales, el jurado de empresa, de tal manera que para votar y salir elegido miembro de éste se hace necesario estar inscrito en el sindicato del ramo correspondiente (del metal), y desde el sindicato se pueden acceder a otros cargos que irían desde los enlaces hasta vocales o presidencia de la Sección Social (provincial o local) del mismo. Es también la organización sindical quien canaliza en primera instancia los posibles conflictos o desacuerdos entre empresa y trabajadores, actuando de mediadora y promoviendo una comisión de conciliación antes de que el asunto llegue al Ministerio de Trabajo por la vía de la DPT y previo Informe emitido por el sindicato. También desde éste y sus Secciones económica y social, se coordinarán actividades relacionadas con los trabajadores del metal, pero la que más destacó por su capacidad de abarcar y movilizar a distintos ámbitos económicos, autoridades, instituciones y medios de difusión, fue la vinculada con la promoción de la nueva planta siderúrgica proyectada por el Gobierno para el Puerto de Sagunto. El uso habitual que los trabajadores siderúrgicos saguntinos hicieron de la organización sindical (OSE), les permitió estar presentes en la mayoría de los asuntos que les interesaba como trabajadores y ocupar posiciones de influencia en el mismo sindicato del metal, todo lo cual lo utilizarán para presentar una posición de fuerza ante la empresa y también al hacer aportaciones importantes en los congresos nacionales sindicales.

Por otro lado, de los distintos Ministerios con los que se tiene una mayor relación, es el Ministerio de Trabajo, a través de la DPT y la Inspección de Trabajo, con el que se mantienen unos vínculos de forma más continua, en base a dos cuestiones fundamentales:

- Es la DPT la encargada de aprobar el CCS acordado por las partes y en caso de no acuerdo le corresponde emitir una norma de obligado cumplimiento (NOC) durante un periodo concreto. Sólo por esta cuestión ya es importante la información procedente de esta fuente para su posterior análisis.
- En caso de conflicto o incumplimiento de algunos artículos del CCS, NOC, *Reglamento de Régimen Interior* (RRI), o cualquier otra normativa que corresponda al Ministerio de Trabajo, pasa primero por DPT desde donde se puede emitir un laudo o cualquier otro tipo de resolución, y sobre la que podrá presentar recurso de alzada antes de llegar a la siguiente instancia jurídica, la que suponen los tribunales específicos para el mundo laboral.

Así como se ha indicado más arriba que los trabajadores se encuentran bien posicionados en el sindicato y desde esta posición tratarán de hacer valer su presión ante la empresa, en el caso de la DPT, es la empresa la que dispone de una mejor posición de influencia, hecho por el cual la empresa tratará de acudir directamente a esta instancia, siempre que la legalidad se lo permita, evitando en la medida de lo posible su paso por el trámite sindical, y en muchos casos que está obligada a hacerlo, será de tipo formal y protocolario. Resulta significativo que la mayoría de las comisiones de conciliación constituidas en el sindicato a instancias de la representación social (de los trabajadores), se saldan con resultado desfavorable, es decir, de no conciliación, pues la empresa considera más ventajoso para sus intereses la resolución del conflicto por parte de la DPT.

Finalmente, la información relacionada con la Magistratura y Tribunal Superior de Trabajo es más bien enunciativa de los asuntos que llegan a estas instancias y de la resolución definitiva de ellos. A su vez, esta información es posible complementarla con algunos documentos procedentes del archivo de la empresa donde aparecen cuadros y tablas sobre los asuntos que llegan a Magistratura, los resueltos favorable o desfavorablemente a favor de la empresa o de los trabajadores, así como el tipo de asunto y el número de trabajadores a que afectan las demandas.

Aquella parte de la organización y actividad clandestina que protagonizan los trabajadores de la fábrica siderúrgica de Sagunto ha sido posible fundamentarla en la aportación que proporcionan dos archivos con vínculos importantes para la época franquista que aquí estudia: se trata del Archivo Histórico de Comisiones Obreras del País Valenciano (AHCCOOPV), y del Archivo Histórico del Partido Comunista de España (AHPCE). En el primer caso, la aportación más importante se extrae del Fondo del abogado laboralista Alberto García Esteve (AGE), por medio del cual ha sido posible acceder a la documentación relacionada con los procesos por los que pasaron algunos de los trabajadores del Puerto de Sagunto a raíz de las convocatorias del primero de mayo de 1967 y 1968, así como de sus vínculos con CCOO y el PCE. En lo que corresponde al AH PCE, la información más importante referida al caso de los trabajadores siderúrgicos de Sagunto, procede de la microfilmada y específica para la zona de Levante, que abarca las provincias de Castellón, Valencia, Alicante y Murcia. Y por otro lado, una información más genérica sobre aspectos de organización y directrices estratégicas, en el Fondo del Movimiento Obrero. Junto a estos archivos, también cabe añadir la aportación que supone el Archivo de la Fundación Largo Caballero para algunos aspectos de la conflictividad obrera en la siderurgia saguntina durante los años 1964 y 1965.

La información que aportan estos archivos, en particular la del PCE, al tratarse en muchos caso de documentos originales como informes o cartas manuscritas, presenta algunos inconvenientes para su uso y criterio objetivo; por un lado, existen toda una serie de datos que se encuentran codificados para evitar problemas de identificación en un momento en que este tipo de actividades están prohibidas y perseguidas. Y por otro lado, porque a la hora de establecer valoraciones, concretar situaciones o cuantificar por ejemplo número de personas que toman parte en una reunión o manifestación o huelga, las cifras se pueden ver hinchadas o las valoraciones y apreciaciones sobredimensionadas, hecho por el cual es conveniente ser prudente en las conclusiones que se extraen al respecto y también, a ser posible, contrastar esta información con otras fuentes. Además, una parte de la información procede de los órganos de propaganda y difusión con que cuenta la organización, sobre todo *Mundo Obrero*, y ello le confiere un carácter subjetivo muy a tener en cuenta en el uso que se puede hacer de este tipo de recursos para un trabajo de investigación científica.

En todo caso, y debido a que la mayor parte de la organización y actividad obrera aquí estudiada se perfila por el cauce institucional legal, la incorporación de la información obtenida de estas fuentes es complementaria de la que en mayor medida aportan el archivo de la empresa y el ARV.

De forma complementaria a la aportación de las fuentes documentales, se ha incluido el recurso de la historia oral a través de la entrevista, a varios de los protagonistas de este estudio, tanto como trabajadores como por ser representantes sindicales y activistas obreros durante todos estos años. Se trata de:

- Miguel Lluch, vocal del Jurado de Empresa desde 1960 hasta su jubilación en 1968. Perteneció al grupo de mano de obra no cualificada y su puesto de trabajo se desarrolló en la fábrica de ladrillos refractarios. Desde el primer momento actuó y se manifestó como un líder sindical carismático y muy apreciado por sus compañeros.
- Ginés Zaplana, vocal del Jurado de Empresa entre 1960 y 1963, perteneciente al grupo de cualificados que se formó en la Escuela de Aprendices. Junto con Miguel Lluch inició la etapa de infiltración en el sindicato vertical y participó activamente en la negociación del primer convenio colectivo sindical. Desde la vertiente comunista apostó y trabajó por el desarrollo de CCOO en el Puerto de Sagunto.
- Julián López, vocal del Jurado de Empresa entre 1971 y 1975, dentro del grupo de cualificados, ejerció como gruísta. Fue represaliado por el régimen franquista con pena de cárcel en dos ocasiones (1959 y 1968) debido a su filiación comunista y su activismo en CCOO. Su filiación y activismo se mantienen en la actualidad desde la federación de jubilados.
- Prudencio Martín, enlace sindical entre 1966 y 1975 en el departamento de Talleres; pertenecía al grupo de cualificados y ejerció como tornero mecánico. Al igual que los anteriores (salvo Miguel Lluch por fallecimiento) se mantiene en el Partido Comunista y sigue su actividad sindical en la federación de jubilados de CCOO de Valencia.

Dado que los testimonios orales pueden ocasionar imprecisiones de distinto tipo, el contenido de las entrevistas revela la comprobación, en primera persona, de aquellos elementos que ya han sido estudiados y, por lo tanto, ayudan, a la hora de extraer algunas de las conclusiones, a hacerlo de manera más certera, y permiten incorporar alguna explicación a hechos, acciones u omisiones que no es posible extraer sobre los

documentos escritos. Sirva esta aportación de homenaje a todos aquellos que, como los entrevistados, aportaron lo mejor de sí mismos en la búsqueda de un futuro mejor para el que quisieron ser protagonistas. También deseo expresar mi agradecimiento a la disposición, atención y ayuda que me han dispensado los tres últimos, sin dejar de resaltar mi admiración personal por su entrega solidaria mucho más allá del momento de su cese en el ejercicio profesional.

Para finalizar, la bibliografía sobre el franquismo que ha sido necesaria para la confección de este trabajo es abundante y diversa. Por un lado se encuentra aquella que, referida al periodo de los años sesenta y primera mitad de los setenta, contempla aspectos como evolución y política económica, demografía, legislación económica, social y laboral, creación y funcionamiento de distintas instituciones u organismos, etc., en unos casos referidos a todo el Estado español y en otros casos mucho más ajustados a la Comunidad Valenciana o a la comarca del Camp de Morvedre. El estudio de todas estas cuestiones ayuda a entender, explicar y situar dentro de un contexto general más amplio el caso concreto de los trabajadores de la fábrica siderúrgica cuya construcción dio lugar al emplazamiento y población del Puerto de Sagunto. Esta parte de la bibliografía se presenta útil sobre todo para las dos primeras partes del trabajo, aquellas que explican los condicionantes con los que contaron los trabajadores siderúrgicos porteños así como los proyectos y retos a asumir y superar. El otro bloque importante de la bibliografía consultada se inserta en torno al movimiento obrero, es decir, todo aquello que explica la organización, actitud y actividad de los trabajadores como protagonistas de su propio quehacer y devenir, y donde el abanico de posibilidades se mueve en dos ámbitos: legal y clandestino, pero en la mayoría de los casos se trata de formas de actividad mantenidas en paralelo, es decir, al mismo tiempo y por los mismos protagonistas. A su vez, se incorporan los distintos estudios que se han realizado al respecto en distintos territorios de España: Galicia, Andalucía, País Vasco, Cataluña, Comunidad Valenciana, Murcia, etc. Esta parte de la bibliografía permite delimitar los elementos comunes del movimiento obrero protagonizado por los trabajadores de la fábrica saguntina con respecto al resto del movimiento obrero español de la época, pero también ayuda a extraer algunos aspectos diferenciadores del mismo que sólo es posible dilucidar a partir de una visión conjunta de todos aquellos elementos que entran en juego. La consulta de esta parte de la documentación contribuye a aportar una visión más amplia del fenómeno estudiado y obliga a reflexionar en torno a las diferentes perspectivas desde las que se puede afrontar

el estudio del mismo, lo cual permite introducirse en los matices y perfilar de forma más clara las líneas genéricas. Quizás conviene añadir que la historiografía sobre movimiento obrero y relaciones laborales en la época franquista no ha sido en los últimos años la más abundante, por lo que ha sido necesario acudir a bibliografía ya clásica de autores cuyas aportaciones siguen siendo importantes para la historia del movimiento obrero en España durante el periodo inmediatamente anterior a la democracia política y la libertad sindical. Por todo ello, mi agradecimiento a toda la comunidad científica que sigue trabajando en el ámbito de la investigación histórica, sin cuya aportación se haría más difícil y resultaría incompleto el trabajo que a continuación se expone.

PRIMERA PARTE:

ÁMBITO JURÍDICO E INSTITUCIONAL.

**ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y NORMAS DE
OBLIGADO CUMPLIMIENTO.**

CAPÍTULO I:

ANTECEDENTES AL PRIMER CONVENIO COLECTIVO.

El primer convenio colectivo surge como una necesidad tanto para la empresa como para los trabajadores a raíz de la implantación del nuevo sistema de productividad, el Plan de Estabilización y las nuevas posibilidades del mercado.

Para favorecer la aplicación y adaptación a los cambios económicos, será necesaria tanto la participación y colaboración de la empresa como de los trabajadores, y ello llevará consigo el establecer los instrumentos que la hagan posible: el JE y la Ley de Convenios Colectivos (LCC).

La introducción de estos cambios posibilita la transformación y readaptación de las relaciones laborales tal como se habían venido desarrollando durante el periodo franquista anterior, al tiempo que anuncian el inicio de unas relaciones laborales más acordes con las del mundo occidental contemporáneo.

Las directrices que van a guiar la política económico-social de los años sesenta comienzan su andadura a partir del nuevo Gobierno que se constituye en 1957 y éstas se venían ya emitiendo como propuesta desde los años anteriores. Uno de los teóricos que promueven este tipo de propuestas es Higinio Paris,² doctor en Ciencias Políticas y Económicas, y representante de la tecnocracia del Opus Dei. Un extracto de su ideario al respecto de la gestión política de la economía podría ser el siguiente:

Parte de la idea de que el objetivo de toda política económica es obtener la máxima cantidad de bienes y satisfacer el máximo de necesidades, lo que es posible utilizando el criterio de la racionalidad económica. En este sentido, afirma, sólo desde lo económico se puede llegar a lo social, de tal modo que si se abandona el criterio de racionalidad económica no se puede realizar ninguna política social efectiva. Sólo así se consigue el

² PARIS EGUILAZ, H., *Sentido y límites de la política social*, Diana, Madrid, 1954.

objetivo de la política social: lograr una continua mejora en el bienestar del mayor número de ciudadanos.

Desde esta perspectiva, los partidarios de la “justicia social” provocan un proceso de inflación con consecuencias anti-sociales y perjudica más al asalariado y pequeños ahorradores. También la política fiscal igualitaria puede ser perjudicial para el aumento de la inversión empresarial que puede verse resentida. De igual modo, la participación en los beneficios desmotiva a la empresa en su interés por aumentar beneficios.

Respecto a la intervención estatal, piensa que debe realizarse sólo en circunstancias excepcionales, y que, por el contrario, hay que suprimir todos los inconvenientes al mercado libre. Las nacionalizaciones no resultan ser una solución porque en la práctica no se reducen los costes ni los precios, ni los obreros consiguen mejoras importantes. Por el contrario, se reducen los rendimientos. En esta línea, se muestra en contra de las reglamentaciones oficiales de salarios, ya que se constata una baja de rendimiento de la mano de obra por falta de estímulo. También la seguridad del puesto de trabajo hace disminuir la potencialidad e interés de la mano de obra, mientras que si no existe esa seguridad el trabajador aumenta su rendimiento por temor a perder su empleo. De ahí que abogue por el establecimiento del contrato de trabajo que no dificulte el despido por parte del empresario.

La política de alza de salarios sólo debe realizarse cuando se den las condiciones necesarias en la economía: aumento de la productividad, racionalización del trabajo o aumento de la jornada laboral. De lo contrario, el alza de los salarios derivará en alzas de los costes de producción y de los precios, y ello neutralizará el alza de los salarios, e incluso, puede constituirse en un factor de paro e inflación.

Al respecto de la política sindical y el nivel de salarios se argumenta que el conjunto de obreros sólo puede obtener mejoras efectivas con una política para elevar el grado de competencia, la racionalización del trabajo, y una modernización de los equipos de producción que permita elevar ésta y reducir costes, y todo ello dentro de una estabilidad monetaria; las ventajas se lograrían a través de reducciones de precios, o bien, de moderados aumentos salariales que sean compatibles con un nivel de beneficios suficiente para permitir el desarrollo y modernización de los equipos industriales.

Así, la retribución en función del rendimiento permite elevar los salarios sin afectar a costes y precios; lo contrario a las reivindicaciones de sindicatos de establecer salarios por horas. También, la política de salarios debe tener en cuenta el nivel de impuestos, cuotas para seguros y otras atenciones sociales que dependen de la política del Estado. De ahí que lo racional es que toda negociación sobre salarios deba realizarse en presencia de una representación del Estado para conocer cuál será su política dineraria, fiscal y de cargas sociales.³

El aumento de la productividad pasa por una mejora tecnológica y a su vez por una disminución de puestos de trabajo, ya que menos producirán más. Por ello, habrá que acabar con la legislación laboral que impide despidos, pues de lo contrario, el empresario no querrá invertir en tecnología, no aumentará la producción y no se podrán aumentar los salarios.

En cuanto a las huelgas y el nivel de vida se advierte que las posibilidades de utilizar la huelga para elevar los salarios reales y el nivel de vida de los asalariados son limitadas, pues si las huelgas son generalizadas, al aumentar los costes de producción, aumentan los precios y entonces neutraliza cualquier posible subida de salarios.

También puede darse el problema de los “precios justos”; es decir, que la política de precios oficiales inferiores o superiores a los precios de mercado para mejorar el nivel de vida de la clase obrera tiene consecuencias negativas (estraperlo, disminución de productos...) si se prolonga en el tiempo o duración de ésta. Desde el punto de vista que se está defendiendo, lo más justo es el régimen de mercado libre, ya que el precio cubre los costos de producción y actúa como estímulo para aumentar la producción. El Estado, pues, debe evitar imponer precios diferentes a los del mercado.

Finalmente, destacar que esta corriente de opinión no comparte la idea de ampliar demasiado los seguros sociales. Según ésta, estos deben cubrir al anciano, al enfermo, al

³ Esta circunstancia se manifestará a finales de los años sesenta y principios de los setenta en aquellas empresas como AHV Sagunto con tradición de servicios sociales-asistenciales que forman parte de la negociación del convenio colectivo en el momento en que el Estado asume un mayor protagonismo en esas funciones (seguridad social, educación, sanidad,...) y la empresa trate de retirar del convenio colectivo las ventajas conseguidas por los trabajadores al respecto y que suponen un incremento de la retribución real total.

inválido o al niño sin recursos; pero no es partidaria de seguros que dicen favorecen la ociosidad como el seguro de paro. Se piensa que es mejor potenciar políticas económicas para generar empleo. Así, en los casos de paro transitorio por modernización y racionalización de la empresa; por escasez de energía o materias primas, o el paro agrario estacional, debe solucionarse, no a través de un seguro de paro sino a través de asistencia pública o ayudas económicas para paliar la situación temporal.

Todas estas ideas van a estar, en términos generales, en perfecta sintonía con la nueva política económica del Gobierno que se inicia a finales de los años 50 y también con los criterios de la política económica y social defendida por la gran empresa, y en particular por la que nos ocupa en este trabajo, AHV SA.

1.- EL NUEVO SISTEMA DE PRODUCTIVIDAD. EL SISTEMA BEDAUX.

1.1.- La implantación del nuevo sistema de productividad.

AHV SA es una empresa grande, con dos núcleos de producción distribuidos entre Baracaldo-Sestao (Vizcaya) y Sagunto (Valencia), y una estructura organizativa compleja acorde con ello.

Como tal empresa necesita poner en marcha un nuevo sistema de productividad para afrontar el futuro económico de acuerdo a las nuevas perspectivas económicas españolas y a las propias expectativas de proyección futura.

A partir de 1954, AHV realiza en Sagunto nuevas inversiones productivas que dan lugar a un aumento de la producción de acero (250.000 Tm. en 1959), tras unos años de lento crecimiento, y contando con una amplia plantilla que oscilaba en torno a los 6.000 trabajadores.⁴

La posibilidad de avanzar hacia un proceso de liberalización económica empieza a apuntarse con algunas medidas concretas del Estado español en 1951, en 1957 y,

⁴ Véase GIRONA, M., y VILA, J., *Arqueología industrial en Sagunto*, IVEI, Valencia, 1991.

finalmente, en 1959 con el Plan de Estabilización. Por otro lado, a este elemento se unen las expectativas económicas que suponían entrar en contacto o formar parte de organismos internacionales como el Banco Mundial, FMI, OECE y la creación en 1957 de la CEE, junto a las posibilidades que se podían abrir con la entrada de capital de EEUU.

Todo ello genera la necesidad de establecer los mecanismos adecuados para adaptarse a la nueva situación de mercado, lo cual, para el caso concreto de las empresas españolas, que proceden de una situación de proteccionismo, de autarquía económica, intervencionismo estatal y donde primaba la ocupación obrera, aunque con salarios escasos, sobre la productividad del trabajo, suponía un esfuerzo importante y una decisión contundente por parte de la empresa.

Adecuarse o prepararse para este cambio de situación económica, más liberalizada, llevaba consigo primar el factor de productividad sobre el resto. Y hacia ese objetivo se dirige la política económica y social de AHV, SA.

La productividad es definida por la OIT⁵ como el cociente de la cantidad de producción obtenida y la cantidad de recursos aportados en el proceso de producción (tierra, materiales, máquinas, trabajo humano...). Y para elevar la productividad al máximo se precisa la acción de todos los sectores implicados: el gobierno, con programas de desarrollo económico; los empleadores, creando el ambiente favorable para ejecutar un programa de productividad, y los trabajadores, de los que es necesaria su cooperación para garantizar el éxito de este objetivo.

Con esa finalidad, la empresa buscará un estudio de métodos y selección de trabajos, adecuado a las características de la empresa y al sector de producción en que se desenvuelve. Se va a optar por un método que utiliza como técnica la medición de tiempos de trabajo con cronómetro, cuyo objetivo último es aumentar la productividad. A este sistema se le conoce como sistema Bedaux por llamarse así la empresa que lo pone en marcha.

⁵ OIT, *Introducción al estudio del trabajo*, (Tercera edición revisada), OIT, Ginebra, 1986.

1.2.- En qué consiste el sistema Bedaux (SB).

La nueva organización y técnica del trabajo es un estudio del trabajo mediante el cual se establece un estudio de métodos que consiste en simplificar el trabajo e idear métodos más económicos de hacerlo; es decir, se fijan unas normas de producción. Por otro lado, el estudio del trabajo incluye una fórmula de medición del trabajo para determinar el tiempo de realización de una tarea. La aplicación de estos procesos derivan en una mayor productividad, que es el objetivo último que se pretende.

La puesta en marcha de métodos de producción para buscar un aumento de la productividad, no es nueva, pues la encontramos en los países industrializados desde principios del siglo XX. Pero los métodos que se adaptan a las nuevas realidades económicas están apareciendo e implantándose en estos momentos, por lo que cuando en España empiezan a hacerlo algunas empresas, cuentan con una nula experiencia en España y con escasa o corta experimentación en los países más desarrollados de Europa y en EEUU. Por lo tanto, las ventajas de su aplicación se mueven, en gran medida, dentro del ámbito teórico, y los problemas que surgen en los casos concretos se tendrán que ir resolviendo sobre la marcha, teniendo en cuenta las valoraciones teóricas o la experiencia que se haya dado al respecto.

Los fines que persigue este estudio de métodos, como cualquiera de ellos, son los siguientes:

- Mejorar los procesos y procedimientos.
- Mejorar las máquinas, instalaciones, taller, lugar de trabajo, etc.
- Economizar el esfuerzo humano y reducir la fatiga innecesaria.
- Mejorar la utilización de materiales, máquinas o mano de obra.
- Crear mejores condiciones de trabajo.

Luego la selección de un adecuado método de producción, junto a la técnica adecuada de medición, es lo que teóricamente llevará al cumplimiento de esos fines y a una mayor productividad.

El estudio de métodos establece la realización de una tarea según una norma de ejecución preestablecida y selecciona a un trabajador calificado⁶ para llevarla a cabo. En el estudio de tiempos se selecciona en primer lugar la tarea a medir para su observación y análisis. A partir de aquí, se obtienen datos como el de trabajador “promedio”, que es el que realiza la tarea en un tiempo medio comprendido entre el que la realiza en menor tiempo y el que la realiza en mayor tiempo. También el analista valorará el ritmo de trabajo del operario. Esta operación se realiza a través de comparar el ritmo de trabajo observado con el ritmo “tipo” (rendimiento que se obtiene como promedio de la jornada o turno de trabajo).

Todo este proceso es muy importante porque este sistema en concreto de medición del trabajo culmina en un sistema de remuneración por rendimiento. Es decir, que los salarios se establecen en función de los trabajos que se han sometido a cómputo, análisis y valoración. Y la empresa sabe que un buen sistema de remuneración por rendimiento es garantía de efectividad del sistema de aumento de productividad elegido.

De esta manera, la calificación de tareas se establece como base para fijar los salarios. Proporciona los medios para, dentro de un nivel de salarios establecido por la política de la empresa, conseguir una mejor distribución de los mismos, en función de la calidad y no la cantidad de trabajo que es lo que indica la calificación de tareas. De esta manera, la fórmula favorece un buen ambiente entre el personal.

De hecho, los primeros estudios sobre calificación del trabajo se hacen en EEUU en 1871. Luego, en 1926, aparece el libro *Escalas de salarios y evolución de funciones*, donde se describen los métodos usados por una empresa estadounidense que utilizaba 15 factores de calificación. Y, desde entonces, cada vez más empresas y países han ido incorporando estos sistemas de calificación como base para fijar el salario.

Pero la calificación sólo fija una parte del salario. El resto se establece a partir de lo que se denomina control de la mano de obra de un departamento o taller, es decir, el modo de hacer las cosas y el ritmo o cantidad de trabajo.

⁶ De acuerdo con el estudio referenciado de la OIT, el trabajador calificado es aquél que dispone de la destreza y conocimientos necesarios para desempeñar una tarea concreta según unas normas satisfactorias de seguridad, cantidad y calidad.

El sistema Bedaux está encaminado a que se ejecuten los trabajos con el mínimo esfuerzo del operario y la máxima efectividad de su trabajo. Esto se consigue eliminando los movimientos inútiles y coordinando los distintos elementos del departamento. Para hacer esta coordinación es necesario conocer el tiempo que se invierte en la realización del trabajo, y esta medición se realiza por cronómetro. Conocidos los tiempos, los técnicos de organización estudian las posibles mejoras y simplificación del trabajo.

La unidad de medida del trabajo en el SB es el “punto Bedaux”. Esta unidad de trabajo está calculada de modo que trabajando “normalmente” y sin estímulos, se pueden hacer 60 puntos en una hora. El óptimo de trabajo que se puede hacer en una hora se calcula en 80 puntos Bedaux. A partir de la medición del trabajo se puede establecer la “prima”, pues ese “punto” tiene un precio según la calificación del puesto.

Pero es necesaria la colaboración de los operarios para garantizar el éxito de estos estudios. Los productores deben recibir la información necesaria al respecto y, por ello, en cada departamento que se pone a control, se trata con una comisión de obreros de dicho departamento, de todos estos asuntos. Esta comisión la forman el enlace sindical y 2 ó 3 obreros más, elegidos por votación nominal entre los del departamento. La votación está organizada por el JE. Esta comisión propone a varias personas para cronometrar los tiempos, y, una vez elegidos, realizan una prueba psicotécnica y un curso de cronometraje.

Los operarios deben ser informados de los resultados de los estudios. El JE dispone de una comisión de Información de todo el proceso de aplicación del estudio de métodos y tiempos de ejecución del trabajo.

La empresa sabe de la importancia en el éxito del SB que tiene la colaboración en él del trabajador, y utilizará distintos mecanismos para asegurar esta participación consentida por el trabajador, entre las que destaca la apuntada comisión de Información. La revista de empresa *Portu*⁷ será también uno de los instrumentos de los que se servirá la empresa para acercar de forma sencilla pero precisa algunas de las fórmulas empleadas por el sistema de racionalización del trabajo, a la vez que intentará concienciar a sus

⁷ En cada número de la revista (bimensual) *Portu* hay un apartado, al menos, con alguna explicación relacionada con las características del SB, con sus beneficios y con la importancia de su correcta aplicación.

trabajadores de su valor y de lo importante que es aplicarlo con eficacia, al constituirse en signo de productividad y esta última de mejora del salario.

Por otro lado, la práctica totalidad de las tareas que se someten a este método de producción y de medición de trabajo, se realizan con máquinas. Por ello se hace necesario fijar las normas de tiempo para el trabajo con máquinas, de modo que la valoración del tiempo final de acuerdo al rendimiento obtenido, tenga en cuenta todas las circunstancias de tiempos (tiempo máximo de máquina, tiempo utilizable, tiempo inactivo, tiempo accesorio, tiempo muerto, tiempo de marcha,...). De esta manera, el contenido de trabajo de una tarea u operación será el tiempo básico, más el suplemento por descanso, más el suplemento por trabajo adicional, o sea, por las contingencias del trabajo.

Así, la valoración de la remuneración se adecuará a los distintos tipos de tiempos. En el caso de trabajo restringido, es decir, cuando el rendimiento del trabajador está limitado por factores que no dependen de él, o suplemento por tiempo no ocupado a causa de la máquina, se establecen tasas diferentes de salario para el tiempo trabajado y el inactivo.

En definitiva, el objeto de la medición del trabajo es eliminar los movimientos innecesarios y eliminar el tiempo improductivo. Los analistas de estas técnicas señalan que si la medición del trabajo se hace bien, resulta uno de los mejores procedimientos para conseguir un eficaz funcionamiento de la empresa en su conjunto⁸.

Por otro lado, el Registro relacionado con la medición del trabajo y el control de la mano de obra, presenta muchas ventajas. A saber:

- Proporciona información exacta y completa.
- La información llega rápidamente al servicio centralizador.
- Resulta fácil de comprender y aplicar.
- Necesita poco personal.
- Requiere poco papeleo: fichas de entrada y salida de personal, ficha de trabajo, nota de deshechos o rectificaciones, hojas para tiempo de espera y hojas de observaciones diarias.

⁸ OIT, *Introducción al estudio del trabajo*, Ginebra, 1986.

Ya se ha adelantado más arriba la idea de que uno de los elementos necesarios para el éxito del método de trabajo seleccionado está en la implicación del trabajador en éste. Entre las mayores dificultades para obtener la cooperación de los trabajadores se encuentra el temor de éstos a perder el puesto de trabajo, debido al hecho de que los trabajadores tienden a relacionar directamente el método de aumento de productividad con el desempleo. De ahí que la empresa tenga que cuidar mucho el romper con esa relación causa-efecto, y establezca otra alternativa: el que la aplicación del método seleccionado de aumento de productividad conducirá a un aumento del nivel de vida.

La importancia de la colaboración del productor es tan importante para garantizar el objetivo buscado de aumentar la productividad, que AHV, SA va a potenciar en este sentido todos los instrumentos a su alcance, desde comisiones de calificación de puestos, hasta la revista de empresa *Portu*,⁹ desde la que se realizará una intensa campaña de información y adoctrinamiento de la mano de obra en torno a la necesidad, ventajas y necesidad de colaboración de los trabajadores a través de distintas secciones del periódico.

La Dirección de la empresa, en su política de aumento de la productividad, intentará más la fórmula de motivación que de coerción, pues se piensa que la participación activa de los trabajadores se consigue mejor cuando a éstos se les da la información y motivos para realizar su tarea. De esta manera, la buena voluntad del trabajador para adelantar su trabajo y reducir el tiempo improductivo depende mucho de la política de personal por parte de la Dirección y de su actitud hacia los trabajadores. Durante los años que se estudian en este trabajo, el Servicio Social de la empresa cumplirá un papel importante y realizará una ingente tarea en lo que supone las relaciones humanas en una empresa tan amplia y compleja.

Si echamos mano del organigrama organizativo de la empresa,¹⁰ observamos que está estructurada en diferentes secciones de las que el Servicio Social ocupará un papel destacado en todo este periodo que tratamos y, en particular, en lo que se refiere a la consecución del objetivo más importante para la empresa en estos momentos que es el aumento de la productividad.

⁹ Archivo de AHM, Revista de empresa *Portu*: bimensual, 1959 - 1967, Carpetas: 264 y 265.

¹⁰ Véase más adelante en *Condiciones Sociolaborales* y en *Anexos Documentales*.

Nuestro estudio se refiere prácticamente en su totalidad a esta sección de la empresa, que, debido a la amplitud y complejidad de ésta, y a la cantidad de funciones que realiza, queda constituida en seis Divisiones: Personal, Seguridad e Higiene, Racionalización, Asistencial, Formación y Sanatorio.

Al frente del Servicio Social se encuentra primero el Sr. Bellido y más adelante el Sr. Lujua.¹¹ La División de Personal y la de Seguridad e Higiene serán las más activas, tanto por parte de la empresa como por los trabajadores, pues es aquí donde los trabajadores encuentran un mayor cauce de participación, y también donde se tratan los aspectos sociales más importantes desde el punto de vista de las relaciones laborales, tanto para el capital como para el trabajo. También desde estas dos divisiones es desde donde se producen más preguntas, demandas, quejas, reclamaciones, etc. Es decir, desde donde se realizan las relaciones laborales, con la conflictividad, acuerdos o coordinación que éstas llevan implícitas.

Al frente de la División de Personal se encuentra un falangista, José M^a Adán, quien también se hace cargo de la Asesoría Jurídica, y, durante mucho tiempo, preside el JE.¹² El despliegue de una actividad muy amplia en el ámbito social de la empresa, unido a su ideología, harán de él un personaje a tener muy en cuenta en el desarrollo de las relaciones laborales y en la potenciación de la cultura de empresa (valores) que se pretende inculcar en los trabajadores de AHV, SA en Sagunto.

La empresa busca la productividad de todos los recursos que requiere el proceso de producción (terrenos, edificios, materiales, maquinaria...y trabajo humano). Es responsabilidad exclusiva de la empresa el buen estado de las instalaciones y recursos materiales para disminuir el tiempo improductivo aplicable a la empresa. Si todos estos recursos consiguen mantenerse dentro de un rendimiento bueno, será más fácil que el trabajador entienda que también él debe contribuir a reducir el tiempo improductivo aplicable a él. Así, "... si en toda reorganización el estudio de métodos debe preceder a la medición del trabajo, de igual modo la eliminación del tiempo improductivo por

¹¹ Juan Jesús Lujua se incorpora a la Jefatura del Servicio Social de la fábrica de Sagunto en 1961 y permanece en el cargo durante todo el periodo aquí estudiado.

¹² Concretamente es el presidente del JE durante todo el periodo que ocupa este estudio: 1961-1974.

deficiencias de la dirección debe preceder a toda ofensiva contra el tiempo improductivo imputable a los trabajadores.”¹³

Para conseguir todo esto, AHV tendrá que crear las condiciones propicias para el desarrollo de unas buenas relaciones dirección-trabajadores. De este modo, cuidar las condiciones de trabajo y favorecer la comunicación con el trabajador, será uno de los objetivos más importantes de la empresa en política social.

Las buenas condiciones y medio ambiente de trabajo que requiere el nuevo sistema de aumento de productividad para llevarlo a buen término, se constituyen en torno a la División de Seguridad e Higiene, ya en funcionamiento durante años, pero que a partir de ahora va a seguir haciéndolo con más intensidad, y desde donde se proyectará un programa de educación y formación en materia de seguridad e higiene, así como la ampliación de los servicios de primeros auxilios y asistencia médica. Se dará gran importancia a los programas de prevención de accidentes o siniestralidad que tengan en cuenta las causas potenciales de estos y que establezcan medios de protección. Ahí entran: la amplitud de los locales, limpieza, iluminación, ventilación, olores, ruido, temperatura, humedad, ergonomía, horarios (jornada partida, continua o turnos), etc.

La División de Seguridad e Higiene proyectará la información de su tarea a través de distintos medios: desde las revistas de empresa *Portu* y *Acero Valencia*, hasta el reparto de esquemas y dibujos que aluden a medidas o instrumentos de prevención, así como la realización de cursillos, visión de documentales, o distribución de carteles en lugares estratégicos con elementos que aluden a los efectos de utilizar, o no, las medidas preventivas.

También, la División de Seguridad e Higiene realiza una *Memoria anual* que contiene toda la información recogida de su estudio, el análisis e interpretación de los datos, y las propuestas de mejora y perfeccionamiento de esta Sección. El *Informe anual* se presenta por el JE conjuntamente con el *Libro de Actas*.

¹³ OIT, *Introducción al estudio del Trabajo*, Ginebra, 1986.

1.3.- Seguimiento de los elementos concretos relacionados con el Sistema Bedaux a través de las fuentes documentales consultadas.

Para este apartado, las fuentes documentales básicas consultadas son: la revista *Portu*, *Actas del JE*, y *Memorias anuales* de Seguridad e Higiene y *Memorias anuales* de la División de Personal.

La revista de empresa *Portu* se constituye, desde su creación, en una de las vías principales a través de la cual la empresa canaliza la información que desea transmitir a los trabajadores respecto al sistema de productividad a fin de conseguir la colaboración necesaria de los trabajadores para la puesta en marcha de éste. Junto al JE, también se constituye en uno de los instrumentos que la empresa utiliza para mejorar las relaciones dirección-trabajadores.

Portu sale a la luz como revista de empresa en Bilbao y con periodicidad bimensual. Su primer número, extraordinario, corresponde a enero-febrero de 1959. Aunque realizada en Bilbao, quiere abarcar a todas las fábricas y trabajadores de la empresa, no sólo de Bilbao, sino también de Asturias y Sagunto, y, de hecho son muy frecuentes las colaboraciones de miembros de la fábrica de Sagunto en el equipo de redacción.

Su nombre se debe a la dársena del Nervión situada en su margen izquierda y con gran tradición en los trabajos siderúrgicos.

Surge con un espíritu cristiano, siguiendo una línea que la empresa viene manteniendo durante años. Dice pretender ser reflejo de las preocupaciones, ilusiones, iniciativas y receptáculo de todo tipo de sugerencias procedentes del cualquier miembro de la empresa.

El espíritu cristiano con el que emprende su andadura lleva, por ejemplo, a que dos nombres representativos de la jerarquía eclesiástica: el arzobispo de Valencia, Marcelino Olaechea, bilbaíno de nacimiento y salesiano, y el obispo de Bilbao, Pablo Gúrpide, encabezan la revista con sendas bendiciones para ésta, y donde el obispo de Bilbao define

a la revista como “lazo de unión de la empresa Altos Hornos con todo su personal directivo y obrero”.

También cuenta este número extraordinario de la revista con el saludo del presidente honorario de la empresa, el marqués de Triano, y el presidente del Consejo de Administración de AHV, SA, Alfonso de Churruca.

En este primer número se detalla el relevo de mandos en la Gerencia de AHV, SA. A Antonio Goyoaga sustituyen conjuntamente como director-gerente, Fernando Serrano y Enrique García Ramal, ambos jóvenes. El presidente, Alfonso Churruca, pretende que con este relevo se pueda afrontar la nueva época de inquietud económica y social, pero manteniendo como ejes que presidan todas las actividades, la hermandad, la justicia y la convivencia.

El SB ocupa un lugar destacado en los artículos correspondientes a los primeros números de la revista. Según la perspectiva o tratamiento que se hace al respecto, podemos distinguir:

- Los artículos con carácter informativo del sistema en sí mismo. Estos ocupan una sección denominada “Organización”.
- Los que refieren el papel de la empresa en su aplicación, de acuerdo a una idea concreta de empresa.
- El “Buzón del Productor”, o sección que surge como el canal de comunicación para recoger preguntas, sugerencias, etc., procedentes de los trabajadores.

Respecto a los artículos que contienen la información necesaria para el conocimiento del SB, destacan los firmados por José Ramón Castillo, donde se da una explicación sencilla acerca de la calificación de tareas como base para fijar los salarios,¹⁴ o el de control de la mano de obra en los diversos departamentos, donde también, de una forma sencilla se explica la unidad de medida de la cantidad de trabajo en un tiempo concreto (cronometrado) que utiliza el SB.¹⁵ También aparece algún artículo ilustrativo en torno a la historia de la organización científica del trabajo, que se centra en la vida y quehacer de Taylor y de cómo se llegó a constituir el taylorismo, todo ello en un deseo de

¹⁴ *Portu*, nº 1, Enero-Febrero de 1959, Archivo de AHM, Carp. 264-1

¹⁵ *Portu*, nº 2, Marzo-Abril de 1959, Archivo de AHM, Carp. 264.

plasmar que el método de aumento de productividad tiene una trayectoria y experimentación histórica, que, aunque corta en el tiempo, se pretende hacer creer que necesaria y suficientemente experimentada. Por otro lado, se da cuenta de un ciclo de conferencias¹⁶ organizado por la Gerencia y dirigido al alto personal de AHV, que tiene por objeto divulgar y sistematizar los nuevos métodos de organización y fabricación en AHV. En la relación de conferencias que se detallan destacan:

- Control presupuestario.
- Línea de autoridad en la nueva organización de AHV.
- Aceros de Calidad.
- Temas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Organización y mecanización de los trabajos administrativos.

También encontramos artículos relativos a la justificación y necesidad del SB. Así, en el nº 3 de mayo-junio de 1959 se recoge el discurso de los gerentes entrantes donde se destaca el impulso de la empresa al aumento de productividad. Reafirman estar a la cabeza de la industria siderúrgica española y estar dispuesta a afrontar la situación del mercado internacional, y no se olvidan en este discurso de señalar que el aumento de la productividad también recaerá en beneficio de todos los trabajadores de la empresa.

En este mismo número de la revista, José María Adán, desde Sagunto, aboga por la conveniencia de integración de España en el Mercado Común, para lo cual hará falta potenciar medidas de adecuación de la economía española en sus distintos sectores. Para la Industria destaca la necesidad de aplicar un sistema racional de producción y una organización más exigente del trabajo para adaptar la producción y rendimiento de España al de los países del Mercado Común. Por ello, se insiste y destaca que AHV ya está liderando esta iniciativa con la puesta en marcha del SB.¹⁷

La puesta en marcha del SB forma parte de una de las principales iniciativas que decide adoptar la empresa en su política económica y social. Pero también sabe el aparato directivo que un objetivo como éste es difícilmente alcanzable, al menos en su grado óptimo, si no se cuenta con el respaldo, buena voluntad o colaboración de todos los

¹⁶ *Portu*, Enero-Febrero de 1960, Archivo de AHM, Carp. 264.

¹⁷ Véase también ADÁN GARCÍA, JM., *Al servicio de Valencia. Apuntes para la Historia, 1967-1978*, Forum Concordia, Valencia, 2005.

productores que la integran. Por ello, va a ser el aparato directivo de la empresa quien emprenda la gestión, no sólo en el aspecto técnico y económico del método de producción, sino social, poniendo en funcionamiento todos los recursos a su alcance para conseguir ese entendimiento dirección-trabajador en cuanto a la aplicación y sistematización del SB.

La empresa asume la idea de que convencer al trabajador de la necesidad y conveniencia del nuevo método de aumento de productividad es la mejor garantía para conseguir los objetivos deseados. Por ello, insiste en su tarea de convencimiento al productor de que sólo contribuyendo al aumento de la productividad, éste alcanzará una mejora del nivel de vida.

En esta labor, se utilizan elementos de la idea de empresa, tal como AHV la concibe y que se pretende transmitir.¹⁸ De este modo, términos como unidad, justicia social, familia, convivencia, armonía, etc., son útiles para propiciar la buena sintonía empresa-trabajador en la puesta en marcha del SB.

En esa línea, AHV viene potenciando durante años, a través de su política social, el proceso de identificación del trabajador con la empresa, en la idea de que el trabajador, al sentirse partícipe de ella, forme parte de lo que se denomina la familia de AHV¹⁹. Se puede decir que esta manera de afrontar la política social es uno de los elementos característicos de AHV y es utilizada como instrumento para favorecer la colaboración del trabajador en el SB.

Otra de las formas de que hace uso la empresa para llevar a cabo esta tarea en cuanto al SB, se desarrolla a través de la potenciación de la medicina de empresa y su concienciación por el trabajador.

La revista *Portu* da cuenta de esta actividad por parte de la empresa a través de dos secciones: “Sobre la Empresa” y “Medicina de Empresa”, que son constantes en cada número de la revista.

¹⁸ Jose M^a Adán se presenta como el principal defensor y valedor de esta concepción de la empresa, algo que defiende desde su gestión en el jurado de empresa y con la publicación numerosos artículos en la Revista de empresa, y posteriormente como representante por Valencia en las Cortes y el Consejo Nacional.

¹⁹ QUÍLEZ PARDO, A.M. *La siderurgia saguntina durante el franquismo en las décadas 40 y 50. Estudio de la empresa AHV SA Sagunto*. Trabajo de Investigación de Doctorado, Valencia, 2006.

En la sección de “Empresa” suele aparecer con frecuencia la firma de José M^a Adán, quien se identifica con la ideología falangista y además ocupa un cargo importante en estos momentos en la empresa al estar al frente de la Asesoría Jurídica y de la División de Personal. Se va a constituir en uno de los intérpretes de la idea y cultura de empresa que AHV quiere extender entre todo su personal, lo que unido al talante conciliador y negociador del personaje y a los puestos de responsabilidad que ocupa, hará que se convierta en una figura que representa el intento de servir de eslabón entre la empresa y los trabajadores. En este momento lo vemos apoyando la necesidad de implicación de los trabajadores en el nuevo método de organización del trabajo, desde una vertiente ideológica que pretende impulsar el sistema de valores de la empresa a todos los trabajadores en aras a conseguir la “unidad” de empresa y “armonía” de los elementos que la constituyen.

Así, se parte de la definición de “empresa” que ya queda explicitada en el *Fuero del Trabajo*, como unidad de convivencia en lo social y de destino en lo económico. En otro de los artículos de este autor, se apela a la trascendencia de una adecuada información empresarial, puesto que, así, no sólo se consigue informar, sino formar, y que el trabajador se sienta partícipe de la idea de empresa. Se trata, según indica, de armonizar las tres directrices en la información empresarial: técnico, económico-social y doctrina de empresa. El mismo autor destaca el importante papel que al respecto realiza la revista *Portu*, con lo cual, ésta contribuye también a la unidad de la empresa en el sentido que AHV defiende.

También la orientación cristiana de AHV le lleva a recoger algunas consignas o directrices eclesíásticas, en aquellos casos que contribuyen a concienciar al trabajador en la necesidad de colaborar con el capital en un proyecto que intenta hacerse ver que es común. En este caso, se recoge la pastoral del obispo de Bilbao sobre “Los problemas sociales de nuestra diócesis”. Aquí aparecen conceptos como justicia social, salario justo, e ideas como humanización de la empresa, avance en la participación de los beneficios o el problema de la vivienda. La pastoral va dirigida tanto a empresarios como a trabajadores, y, con respecto a estos últimos, se aboga por la formación y preparación del productor para afrontar mejor el proceso de mayor intervención obrera en la gestión de la empresa.

AHV recoge esta pastoral a través de *Portu* y se presenta como modelo de empresa que comparte estos problemas planteados y pone los medios para superarlos, y, entre ellos, el nuevo sistema de producción, que busca la justicia social, el salario justo y requiere una mayor formación y participación del trabajador.

En esta línea, también se destaca el interés de la empresa en la formación del trabajador al financiar y propiciar la realización de cursillos en Madrid, organizados por la Escuela de Capacitación Social perteneciente a la Organización Sindical del Ministerio de Trabajo, sobre formación humana, social y sindical. *Portu* destaca el interés del productor en este tipo de cursillos, sobre todo cuando dos productores de la fábrica de Sagunto obtienen el Premio de Honor y Primer Premio. En el artículo en el que se refiere este hecho,²⁰ los mismos productores animan a participar al resto en este tipo de cursillos, como un instrumento para formar y capacitar al obrero en aras a defender sus derechos dentro de la empresa.

En esta misma línea, el interés de la Dirección por la formación profesional se manifiesta a través de gestos como la organización por parte de ésta de la entrega de títulos y diplomas a campeones y subcampeones de la fase provincial del XIV Concurso Nacional de Formación Profesional Industrial y Artesana “Voluntad y Resurgimiento”, en el salón de actos del colegio Nuestra Señora de Begoña del Puerto de Sagunto. A este acto acuden los principales directivos de la fábrica de Sagunto junto a una representación de la Delegación Sindical y del JE. En este acto también se entregan los diplomas a los alumnos de tercer curso de la Escuela de Aprendices y que les habilita para empezar las prácticas en los distintos departamentos de la fábrica. En el discurso, el director de la fábrica, Jerónimo Roure, valora altamente la formación profesional para el futuro de la empresa en los nuevos métodos de trabajo y organización.²¹

Sin embargo, esta apuesta por la formación profesional en relación a los nuevos métodos de trabajo, tiene sus límites, y, cuando desde los vocales obreros del JE se demande a la Dirección la necesidad de aumentar el número de alumnos de la Escuela de Aprendices como una forma de favorecer la salida profesional de los hijos de los

²⁰ *Portu*, Mayo- Junio de 1961, Archivo de AHM, Carp. 264.

²¹ *Portu*, Noviembre-Diciembre de 1961, Archivo de AHM, Carp. 264.

productores, la Dirección accederá a ampliar el número de alumnos matriculados pero sin garantizar su paso automático a la empresa una vez finalizados los estudios. Y es que el nuevo sistema de producción y organización del trabajo exige una mayor cualificación de la mano de obra, pero al mismo tiempo, intenta racionalizar la plantilla a base de ahorrar al máximo la cantidad de esa mano de obra.²²

El objetivo de establecer unas buenas relaciones capital-trabajo como garantía de los logros esperados del SB, pasa también por la preparación del personal de mando en todas sus escalas, desde el ingeniero al no titulado, sobre los temas que influyen en la producción, tales como la racionalización de la producción, planificación y evaluación de tareas, y relaciones humanas. La idea que se intenta proyectar es la de generar un espíritu de equipo donde las funciones del personal de mando estén coordinadas a base de una canalización fluida de la información entre ellos. De esta manera, la instrucción que se dé a los obreros no resultará arbitraria ni autoritaria, y se aplicará de mejor gana, lo que ayuda a mejorar las relaciones humanas.

Por otro lado, la idea de unidad de empresa que se transmite no implica en absoluto co-gestión ni una relación horizontal, sino que se entiende como estructura jerarquizada (vertical) en la que existe una coordinación de funciones. En este sentido se plantea, en uno de los artículos situados en la sección de “Empresa”, el hecho de que, a veces, entre el sector administrativo y el técnico de la empresa se producen interferencias o tensiones por problemas concretos o puntuales de delimitación de funciones. Aun señalando que ambos se necesitan y complementan mutuamente, se establece el criterio de preeminencia de lo económico y financiero (administración) sobre la instrumentalidad de lo técnico. Así, un buen administrativo valorará y estudiará las propuestas del técnico, y el buen ingeniero actuará de acuerdo a las directrices administrativas sin olvidar la realidad económica de la empresa a la que sirve.

²² Véase REIG ARMERO, R., “Recuérdalo tú y cuéntaselo a otros. Las relaciones laborales en Altos Hornos de Sagunto”, en *Reconversión y revolución. Industrialización y patrimonio industrial del Puerto de Sagunto*, Universitat de València, Valencia, 1999, pp. 47-57.

También en REIG ARMERO, R, y DEL ALAMO, M., “MACOSA (Valencia) y Altos Hornos de Vizcaya (Sagunto): 1958-1968. Dos modelos de implantación de la OCT”, en ARENAS POSADAS, C., Y OTROS, *Mercado y organización del trabajo en España (siglos XIX y XX)*, Sevilla, Grupo editorial Atril 97, 1998, pp. 217-234.

Finalmente, también por parte de la empresa, se insiste en recordar y dar cuenta a los trabajadores de la función social en la empresa, de modo que el proceso de identificación e integración en ella por parte del productor conduzca a esa confianza y apoyo que se necesita para llevar a buen término el SB. En este caso, vuelve a ser José M^a Adán el autor del artículo “La función social en la empresa”²³ donde hace un resumen de lo que en la práctica constituye el Servicio Social de la empresa. Pero resulta significativo el hecho de que en esta delimitación de funciones, destaque la parte asistencial, de tutela y protección ante accidentes, larga enfermedad, etc., o la prestación de obras o servicios a los productores tales como economato, vivienda, cultura, formación, y también la importancia que la empresa da a las instituciones representativas como el JE, el Comité de Seguridad e Higiene o la Comisión de Plus Familiar. En el aspecto correspondiente a la División de Personal la función que se destaca es la de gestación de una política de salarios a través del aumento de la productividad. De esta manera, se deja entrever que la mejor garantía para que la empresa pueda seguir ofreciendo estas prestaciones sociales, y para que los trabajadores puedan mantener su participación en las instituciones representativas y mejorar sus salarios, es a base de hacer posible el aumento de la productividad de acuerdo al método seleccionado por la empresa.

Otro de los elementos a los que AHV da mucha importancia es el concerniente a la Seguridad e Higiene en el trabajo.²⁴ La puesta en marcha del SB hace que este aspecto de la función social de la empresa se vea afectado en mayor grado y, además del interés y la atención que ya venía prestándole la empresa, ahora necesita ampliar y profundizar sobre la seguridad e higiene como otro de los instrumentos que ayudan a garantizar la correcta aplicación del método de producción.

También en este aspecto, la revista *Portu*, como revista de empresa que está dirigida por quien representa al capital, se va a poner al servicio de la promoción y concienciación del trabajador en todas las medidas de seguridad e higiene que impulsa la empresa. También desde *Portu* se van a promover nuevos servicios dentro de este área y que buscan ese aumento de la productividad a base de mejorar la seguridad y las condiciones en la realización de las tareas; se trata de la campaña a favor de la medicina

²³ *Portu*, Marzo-Abril de 1961, Archivo de AHM, Carp. 264.

²⁴ *Portu*, Marzo-Abril de 1959, Archivo de AHM, Carp. 264.

preventiva y la psicotecnia. La sección de la revista que se ocupa de estos aspectos se denomina “Medicina de Empresa”.

En primer lugar se informa de la implantación por el Gobierno de los médicos de empresa con carácter obligatorio para las empresas de más de 500 empleados (entre las que se incluye AHV). Estos médicos requieren una especialización y en España lo hacen a través de un Instituto dependiente del Ministerio de Trabajo en colaboración con la Universidad, y que integra las funciones de enseñanza, especialización e investigación.

Al mismo tiempo se insiste en que, junto a la medicina asistencial, hay que desarrollar la medicina preventiva y generalizar los reconocimientos periódicos o exámenes de salud. Esta parte preventiva sería tan importante o quizás más para el médico de empresa.

Desde esta sección se establecen los criterios de calificación de trabajos excepcionalmente peligrosos, y se establecerá una bonificación del 20% del jornal base a los obreros que los realicen.²⁵

Uno de los servicios que se implantan a raíz de la puesta en marcha del SB es el de psicotecnia industrial. Aunque en el organigrama organizativo de la empresa este servicio se encuentra dentro de la División de Personal, desde un principio, al menos de cara a la explicación de sus servicios al personal, se vincula con la medicina y así, en *Portu*, aparece en la sección de “Medicina de Empresa”.

Se explica que desde aquí se pretende resolver el problema de la justicia distributiva: el hombre adecuado para un trabajo concreto (proceso de selección) y, dado un individuo concreto (con unas aptitudes y personalidad concretas), destinarlo al trabajo más adecuado a esas características (orientación). Unos test miden las aptitudes y otros la personalidad, de manera que con los dos valores se asegura un mayor rendimiento. Lo que se busca es aumentar la productividad y para ello es necesario unir las condiciones somáticas y las psíquicas; es decir, que hace falta que la persona que realiza un trabajo cuente con las aptitudes necesarias para desarrollarlo pero, además trabaje a gusto, pues

²⁵ A lo largo de los años estudiados, este porcentaje de bonificación se modificará al alza, hasta un máximo del 30%.

con ello aumenta su rendimiento y, por tanto, la productividad. Desde esta perspectiva, la productividad implica rendimiento máximo con mínimo esfuerzo y ejercicio placentero.

Los psicólogos contribuyen, así, de forma importante en la organización del trabajo. Pero su contribución a la organización del trabajo también se desarrolla en buena medida al tratar la adaptación de los hombres entre ellos, es decir, las relaciones humanas, tanto en aspectos como fomentar el trabajo en equipo como la relación entre operario y mandos.

Ya se ha señalado con anterioridad que es responsabilidad de la Dirección de la empresa el eliminar todos los elementos posibles que puedan perjudicar el rendimiento del trabajo a través de habilitar condiciones mínimas para que el trabajo se desarrolle con el mínimo de molestias, interrupciones, fatiga, etc., y potenciar los servicios de seguridad e higiene para minimizar la disminución del rendimiento por razones atribuibles a la empresa. Así, en uno de los artículos de la revista²⁶ se informa de un nuevo sistema de iluminación en todas las instalaciones de la fábrica de Sagunto, con destino a crear un ambiente adecuado para hacer más agradable y efectiva la actividad diaria. De esta manera, la empresa, a través de estos artículos, intenta mantener informados a los productores de todo lo que por su parte hace para minimizar las causas del bajo rendimiento. También se insiste desde las páginas de la revista que en este quehacer deben colaborar e intercambiar ideas ingenieros y médicos.

Desde la sección de “Medicina de Empresa” se envían mensajes al productor sobre la necesidad de hacer caso a las medidas de prevención de accidentes de trabajo, e incluso de acudir a cursillos de prevención o de actuación ante accidentes. La idea que se pretende transmitir es que tanto el capital como el trabajo obtendrán beneficios de esta actuación. La empresa disminuye costos de producción y aumenta beneficios debido al aumento de la productividad; el trabajador no sólo no disminuye su renta de trabajo por baja laboral sino que la incrementa al aumentar su rendimiento y aplicarle los criterios de calificación, medición y valoración del trabajo que utiliza el SB.

²⁶ *Portu*, mayo-junio de 1960, Archivo de AHM, Carp. 264.

El absentismo, como una de las causas por las que aumenta el número de jornadas perdidas, es también un problema que preocupa a la Dirección de la empresa y que se aborda desde la medicina de empresa para intentar analizar todos los agentes o circunstancias que pueden provocarlo y a partir de ahí establecer alguna línea de actuación que intente paliarlo.

En el número de mayo-junio de 1961 se informa de la celebración en el Puerto de Sagunto y organizado por la empresa, de un cursillo de Reumatología que constó de distintas conferencias dirigidas a profesionales de la medicina e impartidas por importantes doctores en la materia.

La empresa, a través de *Portu*, estará dando cuenta al productor de su aportación a la mejora de las condiciones de trabajo, de modo que éste no escude su bajo interés o rendimiento en la escasa aportación de la empresa para aumentar la productividad.

Así, cuando se pone en marcha el Centro de Recuperación de AHV en Sagunto, se expresa la importancia de la rehabilitación del productor en tres aspectos: económico, social y humano. Si el productor se beneficia de los tres, la empresa lo hace al menos del primero pues al disminuir el tiempo de baja el operario puede entrar antes a ser productivo, con lo que las inversiones en este tipo de servicio no sólo son asistenciales o con carácter humano, sino que como toda inversión busca una finalidad de rentabilidad económica.

Por último, la voz del productor al respecto del SB se revela escasa y presenta diferentes actitudes según la fuente a que acudamos. Además, las condiciones del régimen político español no ofrecen en estos momentos suficientes canales a través de los cuales el trabajador pueda expresar sus preocupaciones, iniciativas, etc., y pueda quedar reflejado por escrito.

En la revista *Portu* aparece normalmente en la sección de “Buzón del Productor”, donde suelen aparecer preguntas, sugerencias o aclaraciones sobre el SB. El resto lo encontramos a través del seguimiento de las *Actas* del JE, y más en forma de protestas o reclamaciones de los trabajadores respecto a la calificación, primas, valoración de salarios,

etc., que implica el SB. Los representantes obreros del JE intentarán revitalizar la sección del “Buzón de Ideas” para favorecer la aportación de la voz del productor.

Sin embargo, la revista *Portu* habilita esta sección de “Buzón del Productor” para todo tipo de temas que afectan al personal obrero de la fábrica: desde deporte, horarios, economato, enfermos, vivienda, etc., y donde los problemas relacionados con el SB vistos desde la perspectiva del productor no son los más numerosos, en parte porque el Consejo de Redacción de la revista no desea que esta sección se convierta en lugar para hacer reclamaciones al respecto de SB, y también en parte porque los trabajadores no acaban de sentirse protagonistas de esta revista y utilizan otras vías para expresar sus ideas al respecto del SB.

Puede resultar significativo el hecho de que cuando se publica una carta²⁷ de un productor concreto (un emplomador), con su nombre y apellidos, al respecto del SB, ésta aparece con un lenguaje y estilo propios de quien está acostumbrado a escribir y a utilizar términos técnicos adecuados, pero, además, se emplea una terminología que lleva implícita conceptos y consignas identificables con la empresa. En esta carta el productor hace una serie de puntualizaciones respecto a la productividad que se busca con el nuevo método de trabajo. Expresa que aceptando el hecho de que el aumento de productividad suponga aumentar la producción y el nivel de vida, sin embargo, añade una de las preocupaciones de los obreros en general en cuanto a la aplicación del nuevo sistema. Se trata de que el nuevo método debe ofrecer una mejor distribución del valor producido, es decir, una retribución adecuada al trabajo que se hace, pues sólo así será posible evitar suspicacias y favorecer la *hermandad* de empresarios y productores. La respuesta que se le da a este emplomador es que el nuevo método de trabajo está todavía en ensayo y no posee la experiencia suficiente para asegurar los resultados. Sin embargo, se apela a la *confianza* del productor en un método de base científica y que derivará en beneficios para el productor y la economía en general.

Por otro lado, a través del seguimiento de la actividad del JE, encontramos la voz del productor, aunque sea de forma indirecta y parcial en lo que nos aportan los representantes obreros de dicha institución. El análisis de las *Actas* del JE y el seguimiento

²⁷ *Portu*, Septiembre-Octubre de 1959, Archivo de AHM, Carp. 264.

de los artículos de la revista *Portu* en su sección “Jurado de Empresa”, permitirán aportar más información de la aportación obrera en la aplicación del SB.

Una de las primeras referencias que encontramos en *Portu* relacionadas con el SB es aquella en la que la empresa desmiente el despido de un número importante de obreros (tanto de Vizcaya como de Sagunto) con motivo de la puesta en marcha del SB. Así, la empresa hará uso tanto de esta revista como del JE para dejar claro este supuesto, a la vez que apela al trabajador a confiar en los beneficios del nuevo método de trabajo.

En el primer número de *Portu* ²⁸ ya se empieza a hablar de los preparativos del primer convenio colectivo. En el número referido se adelanta el hecho de que en las primeras tramitaciones y conversaciones, el caballo de batalla será la calificación del trabajo individual de todo el personal de la empresa.

En el nº 2 ²⁹ aparece un *vis a vis* de un productor y un vocal jurado donde se trata la relación de productividad y el aumento del poder adquisitivo. El jurado en cuestión es representante por el grupo de técnicos y también es vocal de la Junta Social provincial y nacional del Sindicato del Metal. Elegido por primera vez para el trienio 1954-57 y reelegido para el de 1958-60. Se indica en este artículo que desde que la empresa está estableciendo unas calificaciones remunerativas, existe numerosa disconformidad con ellas, y eso lleva a que el JE reciba numerosas reclamaciones al respecto. Que los jurados de empresa actúan como cauce legal para los reclamantes, y que hasta la fecha exceden de 2.950 reclamaciones, de las que se habían resuelto 2.880. Este vocal jurado se muestra altamente satisfecho con la transformación de las instalaciones y la aplicación del nuevo método de trabajo por parte de la empresa porque piensa que ello llevará a un nuevo desarrollo económico, nuevos mercados y mejores salarios para el productor. Se muestra además partidario de la línea empresarial de utilizar sistemas de primas e incentivos, puesto que así los rendimientos son mayores, de lo cual se beneficia la empresa y los trabajadores en sus salarios. Respecto a la relación empresa-productores, ve un futuro alentador al desarrollo de un mayor grado de comunicación y diálogo cordial.

²⁸ *Portu*, Julio-Agosto de 1959, Archivo de AHM, Carp. 264.

²⁹ “ ”, Marzo-Abril de 1959, Archivo de AHM, Carp. 264.

Podríamos decir que este jurado en concreto sería el modelo de vocal que la empresa, y también el sindicato, desean; de mediador entre la posición de la empresa y los intereses de los productores, y por ello en la revista de empresa se hace significar su gestión. Sin embargo, ya en los años a los que nos estamos refiriendo empieza a verse, a través de las intervenciones de los vocales jurados en los Plenos del JE, un papel diferente por parte de algunos de ellos, quienes apuestan, constantemente y en primera instancia, por los intereses, propuestas o reclamaciones de los trabajadores.

Así, muchas de las reclamaciones que realizan los trabajadores al respecto del SB, se canalizan a través del JE. Las solicitudes o reclamaciones se pueden presentar de forma individual por el mismo interesado, o de forma más general (referidas a un grupo de trabajadores de un departamento, sección, etc.), a través de un vocal del JE. De esta manera, en la *Actas* correspondientes al 1960 y 1961, es decir, inmediatamente antes del primer CCS, y con el SB en proceso de implantación, encontramos de forma continua reclamaciones por calificaciones.

Sin embargo, la implantación del SB no es completa sino que se está poniendo en marcha de forma progresiva en los diferentes departamentos. De esta manera, también se observan reclamaciones por parte de la representación laboral de que en los casos donde no se hayan aplicado los controles, se establezcan las mismas condiciones económicas que los homólogos de Baracaldo o Sestao que ya disfrutaban de los salarios establecidos de acuerdo al SB.

Las reclamaciones realizadas por los vocales obreros del JE también se refieren a una mayor información respecto a la aplicación del SB (puestos a calificar o el estado de las reclamaciones realizadas). Asimismo, insisten en acentuar esa información y relaciones humanas a través de folletos, carteles y cursillos sobre el SB.

También se apela a la necesidad de que la reorganización y racionalización del trabajo, vayan acompañadas de una mayor formación de los mandos y una racional utilización de la maquinaria.

Los representantes del grupo técnico también realizan sus reclamaciones al respecto del SB. Insisten en que las primas que les corresponden resultan exiguas y desproporcionadas con respecto a las del personal a sus órdenes.

En algunos casos, la empresa informa al JE sobre alguna decisión que afecte directamente a los trabajadores. Por ejemplo, en 1960 la empresa tiene intención de introducir un nuevo sistema de pago a raíz del inicio del sistema de racionalización del trabajo. Los vocales jurados piden que se mantenga la que ya está, de pago por semanas.

Durante el año 1960 las *Actas* del JE indican que se mantienen las reclamaciones relacionadas con el SB, sobre todo lo referente a clasificación de personal y primas. También aparece la preocupación de los trabajadores sobre los traslados de personal motivados por la aplicación del SB.

Por otra parte, no se puede olvidar que gran parte de la conflictividad existente previa al primer CCS estaba fundamentada en las quejas y reclamaciones relacionadas con la aplicación del SB.

Finalmente, el JE reafirma la necesidad de mantener la Sección “Buzón de Ideas” (perteneciente al JE) como vehículo para hacer llegar sugerencias, iniciativas, etc., a la Dirección, de modo que ello redunde en la mejora y perfeccionamiento de los nuevos sistemas de trabajo, promoción de puestos, aumento de la productividad, mejora de la seguridad en el trabajo o premios a productores. Todo ello, reafirman, estrechará las relaciones entre dirigentes y productores.³⁰

³⁰ Los vocales del JE, ya desde 1960, intentan abrir o mantener abiertas todas las puertas a través de las cuales hacer oír su voz y manifiestan, todavía de forma tímida, su intención de participar lo más posible en todo lo que tenga que ver con las condiciones laborales de la empresa en la que trabajan.

2.- EL PLAN DE ESTABILIZACIÓN.-

En febrero de 1957 se produjo un cambio de Gobierno con inmediatas consecuencias en la orientación de la política económica española. Alberto Ullastres (Ministerio de Comercio), Mariano Rubio (Hacienda) y un poco más tarde López Rodó, serán los exponentes de los nuevos planteamientos liberalizadores. Desde este mismo momento se adoptan medidas “pre-estabilizadoras” que preparan el terreno al Plan de Estabilización, el cual cambiará, según el criterio diversos economistas,³¹ la estructura social y económica de España.

La fase de “... intervención intensiva del Estado en la economía y la política autárquica de este periodo, llegado a un determinado nivel, apareció contradictoria con las exigencias del desarrollo económico capitalista que exigía su integración en el mercado mundial”³², por lo cual se inicia un periodo más aperturista y menos intervencionista, en parte relacionado con la ruptura del aislamiento internacional que llevará a España a formar parte de los organismos internacionales como FMI, BM y OECE en 1958.

A finales de la década de los cincuenta, el sector industrial, en general, se caracterizaba por su tecnología obsoleta, baja productividad y ausencia de modernas técnicas y métodos de gestión. Se encontraba dedicado a abastecer el mercado interior. El deterioro de la situación económica era creciente en 1957 y se manifestaba a través de fuertes alzas de precios y salarios, en un clima de aumento de la conflictividad laboral y un alarmante déficit exterior.

El proceso hacia la liberalización de la economía española se abre a partir de 1957 con una serie de medidas que implanta el nuevo Gobierno y que preparan el camino al Plan de Estabilización. Entre estas medidas denominadas pre-estabilizadoras podemos destacar:

- Para controlar el déficit presupuestario, se pone en marcha una reforma fiscal que pretende sanear la Hacienda Pública, aunque se renuncia a repartir mejor las cargas impositivas.

³¹ SÁNCHEZ RODRÍGUEZ, J., *El franquismo*, www.wikilearning.com/el_franquismo, p.14.

³² SÁNCHEZ RODRÍGUEZ, J., *El franquismo*, www.wikilearning.com/el_franquismo, p. 13.

- Se bloquean las retribuciones a funcionarios para disminuir el gasto público.
- Sale a la luz una nueva normativa laboral, la Ley de Convenios Colectivos.
- En el sector exterior se intenta avanzar hacia la liberalización de los intercambios con el cambio de la peseta en 42 ptas./dólar y el arancel de aduanas para adaptarlo a la futura situación prevista.

Junto a las medidas pre-estabilizadoras que emprende el Gobierno, hay que destacar la importancia de la incorporación de España a los organismos económicos internacionales. A saber:

Tras la II Guerra Mundial, los países vencedores, con Estados Unidos a la cabeza, intentan diseñar un nuevo marco económico internacional de lo que ocupaba el mundo capitalista. Así, se crean el Banco Mundial o la Organización Europea de Cooperación Económica (OECE)³³. En estos organismos, junto al Fondo Monetario Internacional (FMI), tienen un peso importante los Estados Unidos de América (EEUU).

De este modo, aunque España no está presente en los organismos internacionales en el momento de su constitución, con la guerra fría, EEUU va a propiciar y apoyar la integración progresiva de España en el panorama de la organización económica internacional.

Ullastres y Navarro Rubio realizan contactos con todos los organismos y a lo largo de 1958, y antes del Plan de Estabilización, España forma parte del FMI, Banco Mundial y OECE. Para entonces acababa de constituirse la Comunidad Económica Europea (CEE), y la cuestión de su integración planeará durante toda la década de los sesenta.

A pesar de todo, en un primer momento, no todos los sectores sociales y económicos eran partidarios de liberalizar el comercio exterior, y en algunos casos concretos se presentaron al principio algunas reticencias.

³³ La OECE se amplía en 1961 y pasa a llamarse OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico).

La OECE y el FMI aportarán apoyo técnico y financiero para poner en práctica un plan estabilizador que alineara a la economía española con los países del mundo occidental y la liberalizara del intervencionismo estatal del pasado.

La ayuda financiera llegó de manos de estos organismos y del gobierno de EEUU a través de distintas fórmulas: créditos, consolidación de deudas, etc. Y esta ayuda financiera se estima en torno a 500 millones de dólares, de los cuales, prácticamente la mitad, proceden de EEUU. De hecho, tal y como señala Sánchez Rodríguez, el desarrollo impulsado por el régimen tenía como beneficiarios los intereses privados... “Para ello el gobierno empleó dos instrumentos: las acciones concertadas entre el gobierno y las empresas, y los polos de desarrollo regional, que sirvieron de instrumentos para el trasvase de dinero público al sector privado”.³⁴

El 21 de julio de 1959 sale a la luz el Decreto-Ley de Ordenación Económica, conocido como Plan de Estabilización, el cual contribuirá en gran medida a cambiar profundamente la estructura social y económica de España. Entre las medidas que contiene podríamos señalar que en un primer grupo se pretende estabilizar los precios, lo que supone limitar tanto el gasto público como el privado. Se establecerá un techo de 80.000 millones de ptas. al gasto público y un techo al crédito concedido por la banca al sector privado. También se lleva a cabo una elevación de los tipos de interés para la contención del gasto.

En un segundo grupo se pueden situar las medidas encaminadas a hacer desaparecer los controles directos a la actividad económica: desde la desaparición de órganos de control o intervención, liberalización de los precios y eliminación de algunos de los aspectos más rígidos de la legislación laboral.

Respecto al comercio exterior, la liberalización progresiva de las importaciones de materias primas, maquinaria y productos alimenticios, es la principal de las medidas. También se fija un solo cambio exterior de la peseta, quedando establecida en 60 ptas./dólar, lo que supone una devaluación, pues estaba en 42. Estas medidas de comercio

³⁴ SÁNCHEZ RODRIGUEZ, J., El franquismo, www.wikilearning.com/franquismo, p.14.

exterior se complementan con la publicación del arancel, aunque para ello habrá que esperar a mayo de 1960.

El Plan de Estabilización también establece una nueva regulación de las inversiones extranjeras. Aparece un Decreto-Ley, denominado “de puertas abiertas” donde se autoriza a invertir libremente en empresas en las mismas condiciones que los residentes en España. No se limitan los derechos de repatriación de los beneficios por las inversiones realizadas y se establece una generosa posibilidad de acceso al crédito de las instituciones financieras españolas.

En este Decreto-Ley se explicitan tres objetivos:

- a) La posibilidad de complementar la escasez de ahorro interior con las aportaciones del capital extranjero.
- b) Mejorar la situación de la balanza de pagos.
- c) Incrementar la productividad de las empresas españolas al favorecerse la introducción de tecnología necesaria para re-equiparlas.

En resumen, tal como apunta Fuentes Quintana, se pueden concretar en cuatro las ideas fundamentales del Plan de Estabilización:

- “El restablecimiento de la disciplina financiera merced a una política presupuestaria y monetaria de signo estabilizador.
- La fijación de un tipo de cambio único y realista para la peseta.
- La liberalización y globalización del comercio exterior.
- Acabar con la economía recomendada, entregada al poder discrecional del Gobierno y la derogación de las subvenciones, las intervenciones y las condiciones para restablecer una economía mixta, basada en la flexibilidad y disciplina del mercado.”³⁵

En definitiva, como indica Jordi Nadal,³⁶ “... Adoptado para hacer frente a la bancarrota exterior, significó el paso decisivo en el desmantelamiento del intervencionismo autárquico. En síntesis consistió en un grupo de medidas de choque

³⁵ FUENTES QUINTANA, E., “El Plan de Estabilización económica de 1959, veinticinco años después”, *Información Comercial Española*, nº 612-613 (agosto-septiembre 1984), p.35.

³⁶ NADAL OLLER, J., *Atlas de la Industrialización de España, 1750-2000*, Fundación BBVA, Ed. Crítica, 2003.

(monetarias y fiscales), tendentes a enfriar el crecimiento para corregir el desequilibrio, y en otras de reforma estructural cuyo objetivo era promover un desarrollo saneado a medio-largo plazo. Entre las últimas destacaron las destinadas a modificar la relación de la economía española con el exterior... y las que comportaban una disminución de los controles internos...”³⁷

Desde el Plan de Estabilización y las medidas que lo acompañan, la economía valenciana recupera su tradición exportadora y reinicia una nueva etapa de apertura al exterior³⁸. Por un lado, los excedentes de mano de obra marcharon a economías europeas en pleno desarrollo, el turismo permitió ingresos en divisas, la legislación liberal sobre inversiones extranjeras permitió la entrada de capital extranjero y, por otro lado, la paridad realista para la peseta establecida en 60 ptas./dólar en 1959 y la progresiva liberalización del régimen comercial exterior, contribuyen a la expansión y diversificación de las exportaciones. De esta manera fue posible renovar el equipo productivo de la industria española a través de la importación de bienes de capital, al tiempo que facilitaba el flujo de materias primas y bienes intermedios.

Autores como Ernesto Reig señalan que los mayores éxitos de la nueva política comercial se alcanzaron en los años sesenta y consistieron en el fuerte impulso que recibió la eliminación de las restricciones cuantitativas al comercio y la generalización del régimen de comercio libre, al tiempo que se utilizaba el arancel como instrumento anti-inflacionista mediante reducciones lineales en los años 1963-65. Por lo cual, le lleva a concluir que “... a pesar de sus limitaciones, la nueva política comercial aperturista instaurada a comienzos de los años sesenta, ha contribuido significativamente al rápido crecimiento de la economía española, en contraste con la etapa anterior en que prevaleció una estrategia de sustitución de importaciones.”³⁹

El inconveniente de esta Ley era el creciente endeudamiento frente al exterior y el aumento de la dependencia del exterior debido, en buena medida, a la importación de los

³⁷ *Ibidem...*, pp. 237-238.

³⁸ REIG, Ernesto, “Las relaciones económicas con el exterior de la comunidad valenciana de los años sesenta a la actualidad”, pp. 140-147 en *La Época de Franco*, Nuestra Historia, Vol.VII, Ed. Aramo SL, Valencia, 1985.

³⁹ REIG, Ernesto, “Las relaciones económicas con el exterior...”, p. 141.

equipos y patentes industriales, necesarios para el crecimiento industrial deseado y de lo que España era deficitaria.

Los efectos inmediatos de la entrada de capital extranjero se retrasaron por cuestión de desarrollo reglamentario del Decreto, pero también por la pretensión de los inversores extranjeros de que se flexibilizara la legislación laboral permitiendo el despido obrero y que se agilizara la burocracia del Ministerio de Industria.

Las medidas contenidas en el Plan de Estabilización permitieron cubrir los objetivos a corto plazo pretendidos. Pero la otra cara de la moneda fue el elevado coste social que comportó el Plan de Estabilización ante la recesión que siguió a la inmediata puesta en práctica de las primeras medidas, unida a la congelación de salarios y la consiguiente conflictividad social, que aceleraron la emigración exterior en busca de trabajo. También, respecto al salario, se hizo notar el fuerte descenso de las retribuciones reales al desaparecer o disminuir las horas extraordinarias. La LCC terminará con la regulación administrativa de los salarios.

Tal y como señalan Pablo Martín y Elena Martínez "... aunque el Plan de Estabilización ejerció indudables efectos saludables sobre la marcha de la economía española, ...El régimen franquista no quiso soltar sus controles sobre el aparato productivo dejando manos libres a las fuerzas del mercado. Liquidada la autarquía, las nuevas regulaciones y el renovado intervencionismo de los años sesenta cambiaron sus objetivos y renovaron sus instrumentos."⁴⁰

Se podría decir, como la mayoría de los autores consultados,⁴¹ que su logro más importante fue el sentar las bases para el inicio del fuerte crecimiento económico de la década de los sesenta, una vez superados los dos primeros años de contracción económica originada por los efectos inmediatos de estas medidas. El Plan de Estabilización se

⁴⁰MARTÍN ACEÑA, P.; MARTÍNEZ RUIZ, E., "La Edad de oro del capitalismo español. Crecimiento económico sin libertades políticas", en TOWNSON, N., (ed.), *España en cambio. El segundo franquismo (1959-1975), Siglo XXI, 2009*, p. 9.

⁴¹ NADAL OLLER, J. (dir), *Atlas de la industrialización de España, 1750-2000*, Fundación BBVA, Ed. Crítica, 2003.

constituye, pues, en el punto de arranque del proceso de aceleración del crecimiento económico que experimentará España desde 1960 hasta 1974.⁴²

En la década de los cincuenta, denominada década bisagra por algunos analistas⁴³, se iniciaron algunos pasos aperturistas en la política económica española, aunque no fueron constantes ni progresivos, y se trataron más bien de amagos liberalizadores, pero que fueron atenuando la rigidez de la época autárquica y el intervencionismo estatal en la economía. En 1951-57 y 1959 se van estableciendo las medidas que van constituyendo el nuevo ensamblaje del mercado internacional.

Algunas empresas, entre las que se encuentra AHV SA, aprovecharon todas las oportunidades de divisas para la adquisición en equipos modernos que pudieran generar una mayor producción y productividad, a fin de estar preparados para competir en un mercado exterior con perspectivas de ampliación.

Ya se ha señalado con anterioridad que en la fábrica de Sagunto se asiste a un proceso de inversión en equipo productivo a partir de 1954, precisamente para prepararse ante la perspectiva de un mercado de productos, equipos y materias primas, con otros países, y afrontar la necesidad de exportar al exterior en condiciones de competitividad con los países extranjeros y empresas del sector siderúrgico. La mejora del equipo industrial (más productivo) y la introducción de métodos de racionalización del trabajo para aumentar su rendimiento, van dirigidos a afrontar en las mejores condiciones esta situación futura, pero próxima.

Además, AHV cuenta con consejeros con relación importante y directa con el capital financiero, en particular con el grupo Bilbao-Vizcaya, partidario de las medidas de liberalización económica. Y, cuando se den las condiciones idóneas para la participación de capital extranjero, AHV ampliará su capital con la participación de una de las empresas americanas más importantes del sector siderúrgico la US Steel en un 25%.

⁴² Véase MARTÍN ACEÑA, P.; MARTÍNEZ RUIZ, E., “La Edad de oro del capitalismo español. Crecimiento económico sin libertades políticas”, en TOWNSON, N., (ed.), *España en cambio. El segundo franquismo (1959-1975), Siglo XXI, 2009.*

⁴³ GARCÍA DELGADO, J.L., “La economía española durante el franquismo”, *Temas para el debate*, Madrid, noviembre, 1995.

Desde la Gerencia de la empresa se contempla la coyuntura del Plan de Estabilización como un periodo de transición en el que, debido al impacto de la estabilización, se producirían problemas para los mandos, sobre todo a la hora de aplicar el nuevo método de trabajo, e inquietud entre los trabajadores por el temor a perder su empleo. Así, desde la misma Gerencia de la empresa, se destaca⁴⁴ que a principios de 1961 se había salido de ese periodo de transición manteniendo el censo de trabajadores y habiendo puesto en marcha la reorganización de la empresa, la modernización del equipo industrial y la puesta a control del trabajo, con lo cual se esperaba conseguir la modernización y mayor rendimiento del trabajo. Y todo ello buscando una proyección de la empresa mucho más allá del ámbito nacional.

Por otra parte, si bien es cierto que, en términos generales, hacia finales de 1961, y tras el paréntesis recesivo provocado por las medidas estabilizadoras, se inicia la recuperación económica, los salarios reales disminuyen mientras la producción aumenta, de modo que empiezan las tensiones, sobre todo en el sector industrial, en Valencia, Madrid, Barcelona, Asturias y País Vasco. Esta situación general se encontrará en la base de la huelga que protagonizaron los trabajadores de AHV en Sagunto durante los meses anteriores a la firma de su primer convenio colectivo.

3.- LA LEY DE CONVENIOS COLECTIVOS (LCC).

La necesidad de encuentro con el mundo capitalista en lo económico y las medidas liberalizadoras de la economía en general, también se produce en el ámbito social y en concreto en las relaciones laborales. Era necesario romper con el intervencionismo estatal en las relaciones laborales y con la rigidez de las reglamentaciones de trabajo, y propiciar un cambio que debería dirigirse a unas relaciones laborales más parecidas a las de los países occidentales con quienes se deseaba tener una relación económica fluida. Álvaro Soto⁴⁵ aplica el concepto de *apertura*⁴⁶ en el ámbito de las relaciones laborales como algo

⁴⁴ *Portu*, Enero-Febrero de 1961.

⁴⁵ SOTO CARMONA, A., “No todo fue igual. Cambios en las relaciones laborales, trabajo y nivel de vida de los españoles: 1958-1975.”, *Pasado y Memoria, Revista de Historia Contemporánea*, nº 5, 2006, pp. 15-43.

⁴⁶ Álvaro Soto traslada este concepto aplicado a la coyuntura económica de finales de los cincuenta, a las relaciones laborales en esa misma coyuntura, entendiéndola como “... un cambio hacia una mayor democratización de las relaciones laborales, aunque no supone la democratización de las mismas.”, *Ibíd.*, p.16.

previo a la aplicación del Plan de Estabilización y necesario para todos los cambios de la década de los sesenta.

En el periodo posterior a la Segunda Guerra Mundial, para los países de la Europa Occidental, la institucionalización de los convenios colectivos se configura como un instrumento eficaz en la regulación de los conflictos. De este modo, el convenio colectivo, junto a la consolidación y aumento de la legislación laboral, racionalizó las relaciones laborales⁴⁷. Las grandes empresas prefieren disponer del periodo de “paz social” que proporciona el convenio colectivo, para poder realizar una planificación económica más segura de sus resultados, por lo cual, está dispuesta a ceder en subidas salariales en épocas de crecimiento económico porque también durante el periodo con ausencia de conflictividad le permite aplicar fórmulas de aumento de productividad y conseguir unos niveles superiores de esta, por lo que también un incremento de los beneficios. La parte sindical también se beneficia de la existencia de los convenios colectivos porque ello le permite participar de forma activa en la negociación de las relaciones laborales y en la política económica de la empresa, y le lleva a adquirir protagonismo en los logros salariales y mejoras sociales conseguidos.⁴⁸

La LCC⁴⁹ de 1958 intenta beneficiarse de las ventajas que aporta el convenio colectivo en el ámbito de la regulación de las relaciones laborales a través de la negociación, pero tendrá que adaptarse a las circunstancias concretas del Estado español donde no existe democracia parlamentaria ni libertad sindical. De ahí la importancia que adquiere en las relaciones laborales y en la gestión y negociación de los convenios colectivos, el jurado de empresa, única institución donde están representadas la parte empresarial y la parte laboral, y al que se le da la capacidad para producir estos convenios colectivos. Sin duda, los beneficios que puede aportar para la representación laboral, será uno de los motivos que lleve a que los trabajadores no desaprovechen esta oportunidad y se tomen cada vez más en serio la necesidad de estar presentes en esta institución, aunque ello suponga pasar por el filtro de la OSE.

⁴⁷ AIZPURU, M; RIVERA, A, : *Manual de Historia Social del Trabajo*, Ed. Siglo XXI, Madrid, 1995, p. 372.

⁴⁸ Véase SARTORIUS, N., *El resurgir del movimiento obrero*, Laia, Barcelona, 1975.

⁴⁹ BOE, Ley de 24 de abril de 1958.

Buena parte de la política económica impulsada por Navarro Rubio y Ullastres desde 1957 y que tiene como punto culminante el Plan de Estabilización de 1959, no hubiera podido tener los resultados esperados sin los cambios en las relaciones laborales. Y este cambio en las relaciones laborales viene propiciado a raíz de la publicación en el BOE de la LCC.

Las necesidades de aumentar la productividad no sólo afectan a la evolución y perfeccionamiento del utillaje o la técnica sino que lleva también implícito una modificación de las condiciones de trabajo, de tal manera que se puedan adoptar las circunstancias más adecuadas al caso concreto y generen un estímulo y colaboración por parte del trabajador, con el consiguiente aumento de su rendimiento y de la producción. La OIT argumentó años después, en 1970, la necesidad del cambio institucional con ese objetivo económico de la manera siguiente:

“Se trató de una modernización de las instituciones tendente a dar mayor flexibilidad al mercado y mayor realismo a la fijación de los salarios... Se actuaba así bajo el signo de una mayor productividad y con el objetivo de que todo aumento en el coste de la mano de obra fuera absorbido por mejoras introducidas en la estructura de la empresa y en los procedimientos de explotación.”⁵⁰

En esta línea se pueden señalar,⁵¹ entre los factores que explican la aparición de la LCC, los cambios operados en la política de gobierno, orientados a favorecer a la burguesía y los grupos de poder económicos que mediante los convenios proyectaban obtener un aumento de la productividad y una mayor rentabilidad de las horas trabajadas a cambio de incrementos salariales. Sin embargo, para Martínez Alier,⁵² la promulgación de la Ley formaba parte, sobre todo, de un grupo de medidas tomadas a causa de la presión internacional orientadas a disminuir el estatismo económico.

La Ley reconoce a los organismos ya existentes que encuadran a empresarios y trabajadores, y, desde esta premisa, la OSE debe servir de cauce a las posibilidades abiertas de establecer las condiciones del contrato a través de la negociación en convenios

⁵⁰ OIT, *La situación laboral y sindical en España*, Ginebra, 1970, p. 201, citado por SOTO CARMONA, A., “No todo fue igual...”

⁵¹ LUDEVID, M., *Cuarenta años de sindicalismo vertical*, Barcelona, Laia, 1977.

⁵² MARTÍNEZ ALIER, J., “Notas sobre el franquismo”, *Papers*, nº 8, 1978, pp. 37-46.

colectivos por parte de la representación de ambas partes, patronal y trabajo, y contando con todas las categorías laborales.

En cuanto a la duración de los convenios,⁵³ varía según lo acordado por las partes, pero en este sentido a la patronal le interesa una duración mayor para garantizar periodos largos de “paz social” por parte de los trabajadores al tiempo que no se interrumpe el ritmo de apropiación de la plusvalía. Sin embargo, a los trabajadores les interesa un periodo de duración mínima (un año) para actualizar sus mejoras a las circunstancias de inflación, aumento de la productividad, etc.⁵⁴

Por otro lado, la Ley establece que los convenios colectivos no pueden suponer un empeoramiento de las condiciones de trabajo o disminución de los derechos sociales. Así, en el Art. 1º se establece que los convenios colectivos sindicales tienden a fomentar el espíritu de justicia social, de unidad de producción, la mejora del nivel de vida y la elevación de la productividad. Y en el Art. 2º se señala que quedan prohibidas aquellas cláusulas que impliquen disminución de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador, así como las que disminuyan las facultades de dirección o disciplina por parte de la patronal. La Ley del 16-10-42 establecía las condiciones mínimas de una relación laboral y los convenios colectivos abren, pues, la puerta a la posibilidad de mejora de esas condiciones.

Tal y como señalaba Nicolás Sartorius,⁵⁵ aunque la propaganda de los convenios colectivos expresa la instrumentalidad de éstos en el aumento del nivel de vida de los trabajadores, en la práctica, al menos en la primera fase de su implantación, servirán para aumentar la productividad del trabajador. Por otro lado, aunque la LCC confía en el papel mediador y de amortiguación de las tensiones entre empresario y trabajador, también en la práctica, el desarrollo de esta Ley supondrá un factor de movilización obrera, de elevación de su conciencia y desarrollo de su organización, para lo cual el sindicalismo interclasista quedará obsoleto e inoperativo a los intereses de los trabajadores.

⁵³ SARTORIUS, N., *El resurgir del movimiento obrero*, Laia, Barcelona, 1975.

⁵⁴ El CCS de 1961 se plantea para dos años; el de 1969 para un año, y el de 1970 para dos años pero con una cláusula de revisión salarial al año de su vigencia.

⁵⁵ SARTORIUS, N., *El resurgir del movimiento obrero*, Laia, Barcelona, 1975.

De esta manera la LCC de 1958, concebida como instrumento regulador de la contratación colectiva que había de facilitar el aumento de los ritmos de trabajo a cambio de aumentos salariales y mejoras en las condiciones de trabajo, introdujo también unas mínimas posibilidades de negociación que contribuirán, más adelante, a una mayor activación de los trabajadores, quienes comenzarán a reclamar sus derechos al amparo de la legislación vigente.

El encuadramiento de los representantes del trabajo que pasarán a formar parte del proceso de negociación colectiva en torno a la OSE, supondrá una reactivación de este organismo, que si bien tiene el monopolio de la representación obrera, por otra parte tendrá que afrontar unas elecciones de enlaces y jurados elegidos desde las bases, lo que cada vez le resultará más difícil de controlar, sobre todo a partir del momento en que desaparece la cláusula de confianza. Por su parte, los trabajadores van a poder aprovechar las posibilidades que le ofrece la LCC y aumentar su participación en las elecciones sindicales con objeto de que la representatividad fuese lo más real posible. La necesidad de organizarse para poder negociar directamente los convenios será una posibilidad que se abre para los trabajadores con la nueva Ley.

El Ministro Solís Ruiz, como Secretario General del Movimiento, será el encargado de potenciar el que los trabajadores entren en el juego de los diversos tipos de participación que la legalidad permite, pues éstos pretenden ser, en realidad, formas de integración en la estructura jurídica del Régimen.⁵⁶

OSE y trabajadores se mueven, pues, en esta diatriba: promover la participación obrera implica una forma de integración en el sistema, pero, al mismo tiempo, supone una pérdida de control por parte de la OSE sobre los trabajadores. Para los trabajadores, las ventajas de la representación para la posterior negociación y mejora de las condiciones de trabajo, paliarán en cierta medida la idea de “integración” de éstos en el Régimen y, así, para muchos, no dejará de ser más que una “adaptación temporal” a la estructura jurídica vigente.

⁵⁶ Véase SOLÍS RUIZ, J., *Discursos del Ministro Secretario General del Movimiento y del Caudillo de España y Jefe Nacional del Movimiento*, IX Consejo Nacional del Movimiento, Madrid, 1964, Ediciones del Movimiento, Madrid, 1964. También en *Estatuto Orgánico del Movimiento y Discurso del Ministro Secretario General del Movimiento José Solís Ruiz ante el pleno del Consejo Nacional el 4-12-68*, Ediciones del Movimiento, Madrid, 1968.

Tal y como señalan algunos analistas,⁵⁷ la LCC implica de forma directa a la Administración, la patronal y a los trabajadores. Para la Administración es un instrumento de la política económica para llevar a cabo una determinada política de rentas, al tiempo que le permite mantener cierto control de las relaciones laborales en caso de que no haya acuerdo por las partes, a través de la imposición de la NOC para ambas partes; para la patronal, porque los convenios colectivos le facilitan aumentar la productividad, racionalizar el trabajo y establecer una planificación de costes a corto y medio plazo. Desde el punto de vista obrero, los convenios son el eje de las reivindicaciones económicas, que, con el tiempo, se irán convirtiendo en el cauce del conflicto entre capital y trabajo. En este sentido, el aumento de las diferencias entre capital y trabajo, unido a la política económica del gobierno en coyunturas específicas, llevarán a que la intermediación de la OSE no sea suficiente para llegar a acuerdos y entonces proliferarán los laudos y normas de obligado cumplimiento, es decir, la intervención del Estado de las relaciones laborales, lo cual no deja de ser síntoma claro de la crisis del sistema de relaciones laborales establecido en España.⁵⁸

He aquí, pues, una argumentación de la estructura de este trabajo que toma como eje histórico e hilo conductor a los convenios colectivos y como agentes en juego a los trabajadores, la patronal y la Administración, con todos los recursos que aporta cada uno de ellos.⁵⁹

Aun así, de acuerdo con la idea defendida por Nicolás Sartorius⁶⁰ de que los convenios colectivos no deben ser la única instancia, aunque valiosa, en la que los trabajadores deben actuar, en la última parte de este trabajo, relativa a la actividad, organización y conflictividad obrera, se puede comprobar que éstos ocupan una parte de ella, pero de ninguna manera la única, si bien hasta el último momento, la negociación de los puntos del CCS y su cumplimiento será tarea prioritaria para los vocales del JE.

⁵⁷ ESTIVILL, J.; GARCIA-NIETO, J.N., *La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa*, Editorial Nova Terra, Barcelona, 1971.

⁵⁸ SARTORIUS, N. *El resurgir del movimiento obrero*, Laia, Barcelona, 1975.

⁵⁹ Pedro Lago, en su estudio sobre la formación de CC OO de Galicia, señala la importancia y el papel que juega la negociación colectiva en el proceso de formación del movimiento sindical partiendo de un marco político autoritario como es el franquismo. Véase PEÑA LAGO, P., *La construcción del movimiento sindical en sistemas políticos autoritarios. Las Comisiones Obreras de Galicia (1966-1975)*, Catarata, Madrid, 2011.

⁶⁰ SARTORIUS, N. *El resurgir del movimiento obrero*, Laia, Barcelona, 1975.

4.- LA OSE Y LAS ELECCIONES SINDICALES.

Si bien el sindicato vertical se pone en marcha inmediatamente después de finalizar la guerra civil, las distintas funciones que la Ley⁶¹ le atribuyó como institución, tuvieron una escasa y deficiente implantación.⁶² Será a partir de los cambios que se introducen a partir de 1957-58 y en especial con la aceptación legal de los convenios colectivos, cuando las capacidades de la OSE adquieran una revitalización hasta el final de su gestión institucional con la legalización sindical de 1977.

Las funciones asignadas a esta institución y desarrolladas especialmente durante este segundo periodo se pueden clasificar en:⁶³

1. Función Política, por la cual se va más allá de la función inicial de encuadrar a la fuerza de trabajo y regular jurídicamente el mundo del trabajo, para ampliar su presencia en la vida política tanto a nivel nacional como internacional. Así, el Servicio de Relaciones Exteriores creado en 1952 mantuvo relación con la OIT o el GATT, y organizó visitas a España de miembros de sindicatos de otros países.
2. Función Asistencial, con la instauración de las Agregadurías Laborales (enfocadas a la asistencia al emigrante) y plenitud en la actuación de las Obras Sindicales. De estas últimas destacan en este periodo la Obra Social (OS) de Educación y Descanso y la de Formación Profesional. En la primera destacó la promoción del turismo social mediante Residencias para familias de trabajadores en época de vacaciones. También se desarrollaron numerosas actividades deportivas, lúdicas, culturales, con concursos, festivales o campeonatos de algunas de ellas, y concentrando estas convocatorias en fechas puntuales con objeto propagandístico del régimen. Por ejemplo fueron significativas las “Demostraciones Sindicales” realizadas en Madrid el primero de mayo y donde acudían representaciones de distintos puntos de España. Por otro lado, la OS de Formación Profesional adquiere relevancia a partir de la Ley de Formación Industrial de 1955 y sobre todo con la enseñanza oficial de Formación Profesional Acelerada en 1957, y para lo cual esta

⁶¹ Ley de Unidad Sindical de enero de 1940, y Ley de Bases de la Organización Sindical, de diciembre de 1940.

⁶² Véase SÁNCHEZ LÓPEZ, R.; NICOLÁS MARÍN, ME., “Sindicalismo vertical franquista: la institucionalización de una antinomia (1939-1977), pp: 1 a 46, en RUIZ, David, (dir.), *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, Siglo XXI, Historia, Madrid, 1993.

⁶³ Ley de Unidad Sindical y Ley de Bases de la Organización Sindical.

Obra Social puso en marcha unas becas sindicales específicas (independientes de las del Ministerio de Educación) dirigidas a financiar los estudios de enseñanza media y de formación profesional para los hijos de los trabajadores. También colaborará en el proyecto de las Universidades Laborales. Por otro lado, al respecto de la OS de Previsión Social, si bien en esta fase se atraviesa un cierto declive, la revitalización del sindicato en este ámbito se produce con la creación en su seno de las Secciones de Trabajo y Enfermedades Profesionales en 1965, que le asignaban la divulgación de medidas de prevención de accidentes por medio de organizar charlas, coloquios, cursos a instructores de Seguridad e Higiene, congresos y semanas sindicales de Seguridad e Higiene y Prevención de Accidentes.

3. Función Propagandística mediante el control de la radio (CES) y documentales (en colaboración con los responsables de NO-DO) y publicaciones (Servicio de Información y Publicaciones) entre las cuales, *Valencia Sindical* fue el periódico editado por la Delegación Provincial Sindical de Valencia.
4. Función Jurídica-Laboral. Revitalizada a raíz de la puesta en marcha de los convenios colectivos, su misión es únicamente de trámite de conciliación de los conflictos entre empresa y trabajo, pues la resolución correspondía a Delegación de Trabajo o Magistratura. Aun así, el papel mediador del sindicato vertical será importante y sobre todo la LCC proporcionó al sindicato vertical mayor aliento para utilizar el instrumento del que dispone esta institución: la exclusiva representatividad ante la negociación colectiva. En este sentido, la OSE presentó a los convenios colectivos como uno de los mayores logros de su capacidad de gestión al servicio de los trabajadores. También adquiere cierta relevancia a partir de la Ley de 22-7-61 sobre Seguro de Desempleo, y para lo cual la OSE se encargaba de tramitar los expedientes de solicitud o prórroga al derecho de subsidio.
5. Función Representativa. Si bien en la primera etapa no había adquirido demasiado desarrollo debido a la imposibilidad de reivindicar mejoras salariales, con la puesta en marcha de los jurados de empresa, algunos obreros más concienciados empezaron a desarrollar la idea de introducirse en ellos como medio para resquebrajar el sistema. Pero es sin duda a partir de la LCC y la posibilidad de negociar las condiciones laborales en el convenio, cuando el interés por hacer uso de las elecciones sindicales adquiere una mayor relevancia. Además, aumentan los cargos que los trabajadores podían elegir con su voto, y que antes eran de

nombramiento, así como que se amplían las facilidades para ser candidato elegible, de modo que se extendía a todo aquél que lo solicitaba; estos cargos eran el de presidente del sindicato local y el del provincial.

Por otra parte, en 1961 se crean los Consejos Sindicales (con carácter provincial) y el Congreso Sindical Nacional. En ambos casos se pretende dotar a la OSE de un mayor peso en las cuestiones de tipo económico y social. El Consejo Económico Sindical aborda problemas de desarrollo económico, política económica, comercial, fiscal, etc., y elaborará Ponencias a partir de las posiciones planteadas por las representaciones sindicales de empresarios, trabajadores y técnicos. Se pretende la ayuda y colaboración de la OSE en estas instancias superiores para potenciar la política económico-social del gobierno y en concreto de los Planes de Desarrollo a partir de 1962. Sin embargo, su labor se mostró limitada al estar su actuación subordinada al delegado nacional o provincial correspondiente. Así, la creación más representativa será el Congreso Sindical, máxima autoridad sindical después del delegado nacional, y que tiene entre sus cometidos convocar anualmente a los productores (empresarios, obreros, técnicos) para deliberar sobre aquellas cuestiones de interés económico y social, así como velar por los fondos sindicales. Para asegurar la ejecución de los acuerdos se constituye una Comisión Permanente. Pero a pesar de las intenciones, el Congreso sólo celebró cuatro plenos hasta la Ley Sindical de 1971: en 1961, 62, 64 y 68. Sin embargo, el hecho de que en su seno se planteasen cuestiones de vital importancia para el mundo del trabajo tales como el salario mínimo interprofesional, unido al deseo expresado de que éste evolucione y se eleve en la misma medida que aumenta o progresa la productividad y la renta nacional, y otras cuestiones como la unificación de la Seguridad Social y el aumento de la participación del Estado en su coste, etc., harán atractivo este foro para que los trabajadores vayan infiltrando sus posiciones reivindicativas, y para ello era necesario introducirse en la estructura legal del sistema. Por su parte, el régimen franquista apoyó distintas fórmulas para propagar esta integración.⁶⁴

⁶⁴ COLECCIÓN NUEVO HORIZONTE: *Sindicalismo, empresa y trabajo*, Madrid, Ediciones del Movimiento, 1965, y también en: *Desarrollo económico y transformación social*, Madrid, Ediciones del Movimiento, 1963.

Las elecciones sindicales adquieren una especial importancia en la estrategia de lucha obrera que hace uso de los instrumentos corporativistas impuestos por el régimen franquista. Uno de los problemas que se planteaba era el de la representatividad debido a que estaba prohibida cualquier tipo de oposición y todos los trabajadores estaban obligatoriamente encuadrados en un único sindicato, dentro del ramo correspondiente. El hecho de que la representatividad se midiera en las elecciones sindicales lleva a que éstas presenten resultados variables al respecto en función de la mayor o menor participación de católicos y comunistas en ellas, cuando estos apuestan por la utilidad de hacer uso de esta vía.

La Ley de Bases establecía que todos los mandos de los sindicatos recaían en militantes de Falange Española Tradicionalista (FET) y de las JONS. Un nuevo *Reglamento* en 1947 amplió los cargos a elegir, incluyendo a los jefes de las entidades locales y provinciales. Se crearon juntas de elecciones sindicales y las comisiones mixtas auxiliares para la confección del censo, y dejó de exigirse al candidato la condición de “confianza política”. Sin embargo, los cargos superiores del sindicato exigían una serie de requisitos muy difíciles de cumplir para la mayoría de los posibles candidatos; por ejemplo, se debía jurar fidelidad a los *Principios Fundamentales del Movimiento*. De esta manera, el tercio de los miembros de las Cortes que ocupaban los que representaban a los sindicatos, no representan en absoluto a los trabajadores, y la OSE se mantendrá como un órgano con un componente político e ideológico que provocará rechazo por parte de los trabajadores.

En este contexto en el que Falange controla el aparato sindical, ésta buscará las fórmulas para convertir a la institución sindical en uno de los principales baluartes del régimen franquista desde donde proyectar su influencia. De este modo, tal y como muestra Ángel Herrerín,⁶⁵ entre los métodos empleados para aumentar el poder e influencia del sindicato vertical, se buscó y consiguió la colaboración de los anarquistas con la OSE en los niveles primarios de representación, de tal manera que el sindicato oficial podía aprovechar la influencia que estos anarquistas “sindicalistas” podían ejercer sobre los trabajadores. Al éxito de esta estrategia ayudaron factores como la obligatoriedad de afiliación y de la participación sindical en las elecciones, el temor a exponerse a la

⁶⁵ HERRERÍN LÓPEZ, A., “La CNT y las alianzas sindicales durante la dictadura de Franco”, en *Espacio, Tiempo y Forma*, Serie V, *Historia Contemporánea*, t.5, 2002, p. 494.

represión policial en caso de no aceptar algún cargo o negarse a ser candidato, y a todo ello se unía la situación de aislamiento de los grupos anarquistas debido a la represión y persecución del movimiento obrero ejercida por el régimen. Aun así, esta participación de los anarquistas, en cierta medida “forzada”, llevó a abrir un debate en el seno del movimiento obrero sobre las posibilidades de utilizar el “*entrismo*” como táctica de lucha. El debate plantea la conveniencia o no de introducirse en las estructuras legales del sistema más vinculadas con el ámbito sindical con objeto de reorganizar el movimiento obrero desde sus bases y a fin de acabar desmontando la concepción interclasista de la organización sindical vigente. El mismo se produce en la segunda mitad de los años cincuenta, cuando las expectativas derivadas de la participación en las estructuras sindicales del régimen son mayores debido a la LCC y la implantación de sistemas de organización del trabajo, elementos sobre los que se podía intervenir sólo a través de los jurados de empresa. Y a este debate no sólo se incorporan los anarquistas sino también los comunistas, en el que estos últimos apuestan claramente por esta estrategia de lucha en el ámbito sindical.

En realidad, las elecciones sindicales empezaron a interesar a los trabajadores a partir de la puesta en marcha de los jurados de empresa (tras el *Reglamento* de 1953),⁶⁶ en las elecciones de 1954, y con las nuevas estrategias de la patronal en cuanto a los métodos de producción y las relaciones laborales. Y más tarde, con la LCC, el JE se convierte en el principal instrumento del que dispongan los obreros para negociar las condiciones laborales y hacer valer su posición ante los intereses de la empresa. Para hacer frente a esta situación y asegurar una verdadera representación de los intereses de los trabajadores en la negociación del CCS y de todas las funciones encomendadas al JE, los trabajadores necesitaban conseguir los puestos de vocales jurados y enlaces, de tal manera que éstos fuesen realmente representativos. De esta manera, tal y como afirma Álvaro Soto, “... las elecciones sindicales se presentaban como un momento fundamental en el desarrollo de la lucha obrera, pues el ser elegido garantizaba el protagonismo entre los trabajadores, la posibilidad de obtener ventajas laborales para el colectivo representado y el liderazgo social y político.”⁶⁷ El siguiente paso en esta estrategia de actuación obrera será acceder a los puestos de vocales o presidencia de las Secciones o Juntas Sociales, que a nivel local constituirán la UTT (Unión de Trabajadores y Técnicos) de la rama del sindicato

⁶⁶ BOE, Decreto de 11 de septiembre de 1953.

⁶⁷ SOTO CARMONA, A., “No todo fue igual...”, p. 24.

correspondiente, en este caso del metal. Y en esta estrategia, encontramos muy pronto a los trabajadores de AHV Sagunto. De acuerdo con la entrevista a Miguel Lluch que recogen distintos autores,⁶⁸ sólo a partir de 1960 comenzó a vencerse el miedo a utilizar “a cara descubierta” las posibilidades reivindicativas de los cargos sindicales. Señala que en los años 50 “los enlaces que salían al principio eran los de la cabeza gorda”, puestos por la empresa; que a partir del 56-57 se iban eligiendo a algunos considerados “tolerados”; pero es a partir de 1958, cuando se introduce el Plan Bedaux, cuando se reconocían grupos obreros que se juntaban en los descansos y preparaban las acciones de resistencia a los cronometrajes que se fueron dando. Uno de estos vocales elegidos fue el mismo Miguel Lluch y a partir de 1960 se apoyará la idea de tener hombres honrados y de confianza en el JE, lo cual se manifestará de forma más clara en las elecciones sindicales de 1963.

La OSE se constituye en el nexo sindical entre capital y trabajo, e intentará mantener el control de las relaciones laborales, incluso después de la puesta en funcionamiento de los jurados de empresa y de los convenios colectivos sindicales. Para ello, en el *Reglamento de Jurados de Empresa* se especifican los ámbitos de intervención de la OSE. A saber:

- La Organización Sindical es la que convoca las elecciones a vocales jurados, que se realizarán simultáneamente para todas las empresas de España incorporadas a un mismo sindicato (Sindicato del Metal en el caso que aquí ocupa).
- Cualquier reclamación, duda, recurso..., lo resolverá la OSE directamente o emitirá un informe a la Delegación de Trabajo.
- La Delegación Provincial de Sindicatos es la que recibe por escrito las distintas propuestas de candidatos, y la misma Sección Social del sindicato correspondiente puede presentar, por acuerdo mayoritario, una propuesta de candidatos. A falta de propuesta, el delegado provincial sindical es el que proclamará tres candidatos por cada puesto vacante.
- El delegado sindical provincial puede eliminar de cualquier candidatura los nombres que considere no se ajustan a los fines del JE. En esta circunstancia, es el Delegado Nacional de Sindicatos quien tiene la última palabra al respecto.

⁶⁸ BENEYTO, P y OTROS, *Ara que fa vint-i-cinc anys*, Ed. L' Eixam-FEIS, Valencia, 1991.
GÓMEZ RODA, J.A., *Comisiones obreras y represión franquista*, Valencia, 1958-1972, PUV, 2004.

- Es la Organización Sindical quien designa los vocales que constituirán la mesa electoral.
- La Delegación local sindical es la que, después del cómputo total de todos los votos, proclama a los elegidos.
- Las Juntas de Jurados se consideran como órganos de enlace entre la empresa y las respectivas Obras Sindicales.
- De la convocatoria del JE debe darse cuenta a la OSE para su conocimiento, a la vez que ésta debe tener a su disposición las actas de los distintas reuniones del mismo.
- Los jurados de empresa se consideran células básicas de la OSE y forman parte del Sindicato Local y quedan sometidos jerárquicamente a los organismos sindicales superiores. Así pues, los vocales jurados, como representantes sindicales de la empresa, acudirán a los actos sindicales que determine la OSE y desarrollarán las funciones y cometidos que ésta les asigne.
- En la tarea asignada al JE de acción sindical, debe éste fomentar la labor de las Obras Sindicales.
- El vocal del JE sustituye al enlace sindical, por lo que asume las funciones que la OSE le asignara a éste.
- Los jurados de empresa quedan sujetos a la inspección, disciplina, y vigilancia de la Organización Sindical, y también disfrutarán de las garantías y protecciones legales que en el ámbito laboral se disponen para aquellos que desempeñen cargos sindicales.

Fuera de la Reglamentación específica de los jurados de empresa, y en ocasiones de forma paralela a éstos, la OSE interviene en aquellos asuntos en los que la empresa emita un expediente de crisis, cualquier modificación de las condiciones de trabajo o sobre clasificación del personal, emitiendo un *Informe* a la Delegación de Trabajo. Del mismo modo, todas aquellas reclamaciones o procesos que tienen como última instancia el Ministerio de Trabajo, son tramitados a través de la Organización Sindical.

Por otro lado, la OSE despliega todo un aparato de asistencia social, educación, ocio, etc., financiado enteramente por la cotización sindical obligatoria, en lo que se denominan Obras Sindicales, y que quedan constituidas en: Obra Social de Artesanía, OS

de Asistencia Jurídica al productor, OS de Colonización, OS 18 de Julio (sanidad), Educación y Descanso, Formación Profesional, Hogar (vivienda), Lucha contra el Paro y Previsión Social.

Buena parte de este aparato de asistencia social controlado por la OSE fue utilizado con motivación política, de modo que escuelas, viviendas, formación profesional o colonias de verano, fueron el orgullo de los dirigentes sindicales, pero, debido precisamente a ese componente político, no conseguirán el apoyo activo por parte de los trabajadores.

Los trabajadores de AHV hacen un uso limitado de estas obras sociales, en buena medida porque varios de los servicios que ofrece, los trabajadores ya disponían de ellos directamente a través de la política social de la empresa y de la herencia en este sentido que ésta aporta. Lo cierto es que en los trabajadores de AHV de Sagunto se observa desde un primer momento un distanciamiento respecto a la OSE debido a toda la carga política y represiva de la clase obrera que lleva consigo. Sin embargo, con el paso del tiempo, la OSE, a través de algunas de sus Obras Sociales y de la mano del JE, como administrador de los servicios que aportan éstas, irá penetrando algo más entre los trabajadores de Altos Hornos y también sus servicios asistenciales serán más demandados. Esto será posible cuando el JE se vaya convirtiendo en un instrumento de más confianza para los trabajadores, y a la vista de que la empresa, con el tiempo, va limitando la inversión de servicios asistenciales. Por otro lado, el poder y control de la OSE sobre los trabajadores no se consigue totalmente con el inicio de las negociaciones para el convenio colectivo puesto que en el caso de AHV de Sagunto, las gestiones se realizan en la fábrica y no en la Casa Sindical. La Dirección, por su parte, intentará también, en la medida de lo posible, mantener aisladas las relaciones capital-trabajo de la OSE en la idea de tener más autonomía en la relación con los trabajadores y sabiendo que cuenta con una política social paternalista que hasta entonces le había dado buenos resultados. Y así, ambas partes sólo echarán mano de ella en caso de conflicto.⁶⁹

⁶⁹ En la práctica, la empresa prefirió evitar en la medida de lo posible la intermediación del aparato sindical en caso de conflicto, para lo cual acude directamente al Ministerio de Trabajo o Magistratura. Los trabajadores, en cambio, harán un uso importante del sindicato, donde cuentan con apoyos, a efectos de mediación en los conflictos.

5.- EL JURADO DE EMPRESA (JE).

La publicación de la LCC y su puesta en marcha supondrá revitalizar también una de las instituciones protagonistas de este proceso en las relaciones laborales; se trata del jurado de empresa, al habilitarlo como el instrumento a través del cual se gestionan las propuestas por parte de la empresa y por parte de los trabajadores para negociar y acordar, en definitiva, todo el amplio espectro de las condiciones laborales que se reflejan en el CCS. Así pues, la LCC lo entiende, de hecho, como órgano de representación, y desde el momento en que los trabajadores se encarguen de presentarse a las elecciones sindicales para hacer verdaderamente representativos los cargos de elección, el JE se convertirá en un lugar fundamental para la defensa de los intereses de los trabajadores.⁷⁰

Constituidos por el Decreto de 18-8-47, no entran en vigor hasta que aparece la *Reglamentación* que los regula el 11-9-53.

Su finalidad es hacer efectiva en el seno de la empresa la colaboración entre capital, técnica y mano de obra. En este sentido, el JE se configura como un instrumento capaz de armonizar los intereses del capital y del trabajo al propiciar el flujo de comunicación entre ambos. Sin embargo, en la práctica, y a partir de la normativa de la LCC, tal y como concluye Álvaro Soto "... el jurado de empresa adquiriría un contenido reivindicativo y negociador, pasando a ser un lugar de confrontación y en escasa medida de colaboración. El obrero elegido se convertía en el representante de los trabajadores frente a la empresa."⁷¹

El JE se integra dentro del sindicato correspondiente al ramo de producción y no podrá actuar en menoscabo de las funciones de dirección que corresponden al jefe de la empresa.

El número de vocales que corresponde a una empresa de más de 500 trabajadores, como es el caso de AHV en Sagunto, es de 12. De esta manera, el JE está constituido por:

- El Presidente, que es el dueño de la empresa o persona en la que éste delegue o designe y que pertenezca a la empresa.

⁷⁰ SOTO CARMONA, A., "No todo fue igual....", p.24.

⁷¹ SOTO CARMONA, A., "No todo fue igual ...", p.24.

- Vocales, representando a técnicos, administrativos, cualificados y no cualificados.
- El Secretario, actúa como tal un vocal, normalmente del grupo de administrativos.

Para ser vocal hay que pertenecer a algún grupo profesional, ser trabajador fijo y con, al menos, tres años de servicio en la empresa, además de ser español y tener 25 años, mientras que para votar sólo se requiere tener 18.

La propuesta de candidatos se formula por parte de la mayoría del JE cuyos vocales vayan a ser sustituidos en la nueva elección. Y también se puede hacer la propuesta por acuerdo mayoritario de la Sección Social del sindicato correspondiente. Esta propuesta se envía a la Delegación Provincial de Sindicatos y a la Dirección del centro de trabajo, para que, al final, sea la misma Delegación Provincial quien proclame a los candidatos propuestos.

El cargo de vocal es honorífico, no remunerado, irrenunciable y de proclamación sindical a través del sufragio. El cese de sus funciones se produce por acabarse el plazo para el que fue elegido (tres años), por sanción, suspensión o multas, o por jubilación, fallecimiento o renuncia justificada.

La actividad y gestión del JE se distribuye en: Pleno del Jurado, Comisión de Plus Familiar, Junta de Economato y Comité de Seguridad e Higiene, a las cuales se incorporan a partir del primer CCS, las siguientes: Comisión de Vigilancia del Convenio, Comité de Revisión de Calificaciones, Comité de Promoción y Progresión, y Buzón de Ideas. A su vez, dentro del JE funcionan dos comisiones permanentes: la Comisión Permanente del JE, cuya misión consiste en atender consultas de los trabajadores sobre su gestión y sus comisiones; ayudar en las tareas administrativas al secretario, y mediar en cualquier problema que no requiera la presencia del Pleno. Y, por otro lado, la Ponencia Social, constituida por un número fijo de vocales que cuando el pleno no está de acuerdo con la interpretación de los hechos que concurren en la resolución, se traslada, conjuntamente con la representación de la empresa al puesto de trabajo, al objeto de comprobar las circunstancias de hecho y elevar el correspondiente informe a la Presidencia.

También cuenta con una Comisión Central de Información formada por cinco vocales y a los que se añaden el delegado sindical local y el presidente de la Junta Social.

El Pleno del Jurado entiende en la totalidad de las reclamaciones individuales y colectivas del personal en segunda instancia, puesto que en primer lugar se plantean dichas peticiones a través de los jefes de departamento o mediante el trámite directo de la Agrupación de Empleo, de tal manera que al Pleno sólo llegan los casos dudosos y no los que se resuelven de forma automática mediante el trámite establecido.

Las reuniones ordinarias del Pleno del Jurado se realizan cada dos meses en el salón de juntas del edificio del economato, y también puede haber reuniones extraordinarias cuando la dirección lo considere oportuno o por petición del delegado sindical. Sin embargo, pronto pasa a hacerse habitual la convocatoria ordinaria del Pleno del Jurado cada quince días, además de todas aquellas de carácter extraordinario.

La estructura de los Plenos tal y como aparece en los *Libros de Actas* viene a ser la siguiente:

- Lectura del acta de la sesión anterior.
- Inversiones en mejoras sociales realizadas por la empresa.
- Resoluciones de la Dirección a las peticiones del Jurado e información a éste de alguna cuestión por parte de la Dirección.
- Peticiones o reclamaciones a la empresa presentadas de forma individual o por los vocales jurados.
- Informes de la Ponencia Social incluyendo el “Buzón de Ideas”.

Finalmente, los *Libros de Actas* contienen en forma de *Anexos* las correspondientes *Memorias* del Comité de Seguridad e Higiene, Junta de Economato y Comisión de Plus Familiar.

De este modo, el JE, sobre todo a partir de la LCC, prácticamente absorbe a las anteriores instituciones de carácter participativo creadas con anterioridad: el Comité de Seguridad e Higiene en 1944 y la Comisión de Plus Familiar en 1946.

Al constituirse el JE en el punto en el que converge la mayor parte de la actividad social de la fábrica, los documentos que desarrolla, en forma de *Actas* de los Plenos,

Memorias anuales de las comisiones de Seguridad e Higiene, Junta del Economato, comisión de Plus Familiar, así como numerosos *Informes* con contenido económico, jurídico o social procedentes de la División de Personal u otras pertenecientes al Servicio Social, se convierten en un instrumento objetivo de información para trabajar sobre las relaciones laborales de esta fábrica en concreto.

Al actuar el JE como eje en torno al que se manifiestan las relaciones laborales, también explica el hecho que este estudio siga el transcurrir del JE, año a año, durante la década de los sesenta y hasta la absorción de la fábrica de Sagunto (FS) por AHM en 1974.

El régimen franquista pretende con el JE superar todo planteamiento conflictivo en el terreno laboral. Se mantienen los principios contenidos en el *Fuero del Trabajo* de concebir la empresa como “comunidad de intereses y unidad de propósitos”. La orientación integradora de capital-trabajo con que se configuran las relaciones laborales lleva a que este tipo de institución participativa se geste en el seno de la OSE donde están integrados todos los trabajadores, y es a través de unas elecciones organizadas por la OSE como se obtienen los enlaces y jurados de empresa. Tal y como señalan Estivill y otros,⁷² aunque la estructura jurídica española puede tener cierta similitud con la europea en lo que se refiere a comités de empresa y negociación colectiva, lo que se pretende, sobre todo, es conseguir unas relaciones participativas “integrativas” como único camino para la superación de la lucha de clases. El JE abarca ambas pretensiones.

En 1964⁷³ se dice desde las filas de la empresa que el JE de Sagunto es un órgano de diálogo que ha alcanzado cierta plenitud y funciona con eficacia como órgano representativo en la gestión de los intereses de todos. Y se añade que su misión debe consistir en ponderar las peticiones de acuerdo a la norma y “armonizar las pretensiones justas con las posibilidades de cada momento”.⁷⁴

⁷²ESTIVILL, J.; GARCÍA-NIETO, JN.; HOMS, O., SANCHEZ, JE..., *La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa*, Editorial Nova Terra, Barcelona, 1971.

⁷³ *Portu*, nº 32, marzo-abril de 1964, “El Jurado de Empresa de Sagunto visto desde dentro”, p. 13, Carp. 264-2.

⁷⁴ Sin duda se intenta desde la empresa utilizar al JE como instrumento de moderación en un año con importantes conflictos colectivos.

El funcionamiento y actuación del JE dependerá en gran medida del grado de control de la OSE, de la posibilidad de elecciones realmente representativas, o de la aceptación o repulsa por parte de los trabajadores de una organización concebida como instrumento al servicio del Estado. No se concibe, pues, al JE como instrumento de representación obrera, y el empresario conserva la exclusividad del poder directivo.

Así, de acuerdo a la Ley, el JE cumple, sobre todo, este tipo de **funciones**⁷⁵. A saber:

- De carácter consultivo: proponiendo a la empresa mejoras, inversiones, informes, *Reglamento de Régimen Interior*, iniciativas, opinar sobre primas, destajos, pagas extra, etc.
- De conciliación, cuando hay litigio entre patronal y trabajador en reclamaciones por defectos en la clasificación del personal.
- De comunicación entre empresa y trabajadores, informando la empresa acerca de la marcha financiera de ésta, o trasladando a los trabajadores la información que la empresa considere oportuna.
- De negociación a partir de los convenios colectivos, o canalizando reclamaciones de los trabajadores a la dirección de la empresa.
- Sólo tiene función de gestión o fiscalización en lo relacionado con el cumplimiento de la legislación laboral y de los deberes en la Seguridad Social por parte de la empresa, e intervención en la administración del plus familiar, fondos de ayuda social, asuntos de seguridad e higiene y en materia de despidos.

Independientemente de las funciones asignadas al JE, habrá que ir siguiendo el transcurrir de esta institución en el caso concreto de la factoría siderúrgica de Sagunto, para ver el grado de integración de los trabajadores en él y el protagonismo que adquiere la representación obrera, hasta convertirlo, de hecho, en la institución legal por excelencia con auténtica representación obrera.

Jon Amsden⁷⁶ habla de la teoría de la organización obrera en la fábrica, pues, simultánea o sucesivamente, el JE constituyó en las fábricas de toda la geografía española el centro de organización, negociación, agitación política y reforma sindical. Patronos y

⁷⁵ ESTIVILL y Otros, Obra citada...

⁷⁶ AMSDEN, J., *Convenios colectivos y lucha de clases en España*. Ruedo Ibérico, 1974.

obreros aprovecharán las posibilidades que la ley ofrece con esta institución, y, así, los JE se constituirán en organismos distintos según el tipo de fábrica. Aunque el JE se encuentra bajo la disciplina e inspección de la OSE, con la LCC, la participación en el JE se convirtió en un prerrequisito para conseguir mejoras salariales y mejores condiciones de trabajo. Lo importante era asegurar la verdadera representación obrera y, con el tiempo, éstos irán abriendo cauces para introducir un sistema de planteamiento de conflicto.

De esta manera, la negociación colectiva en general, y la previa al primer convenio colectivo en particular, se convertirá en el cauce de las reivindicaciones laborales y en un aumento de la conflictividad. En el caso del JE de Sagunto se observa un progresivo acercamiento al papel representativo y de reivindicación que puede adoptar el JE, y ello se constata en el mayor interés obrero por ocupar las candidaturas a vocales, y también en una mayor participación obrera en las elecciones sindicales.

La constitución del primer JE correspondiente a Altos Hornos de Sagunto se produce con las elecciones de 1954, cuyas votaciones se celebraron el 21 de febrero. De acuerdo al *Acta*⁷⁷ expedida por el delegado sindical, la constitución de este JE queda constituido según el reparto siguiente de vocales: dos para técnicos, 3 para administrativos, 5 para personal cualificado y dos para no cualificado. En estas elecciones ya se aprecia cierto interés de los trabajadores por tener parte representativa en esta institución. De esta manera, se puede comprobar a través de los datos, la participación activa de los trabajadores en estas elecciones. A saber:

De un censo total de 4.376 trabajadores se producen 3.409 votaciones, efectuadas de la manera siguiente:

	<u>Censados</u>	<u>Papeletas Votadas</u>
Técnicos	402	268
Administrativos	704	508
Cualificados	2.341	1.267
No Cualificados	940	382

Por otro lado, también puede observarse cierta desconfianza en esta institución por parte de los votantes desde el momento en que, atendiendo a las papeletas en blanco, se

⁷⁷ ARV, *Acta de constitución del JE de Altos Hornos de Sagunto*, Caja 3020.

obtienen: 15 para los técnicos, 20 en administrativos, 285 en cualificados y 153 en no cualificados. No se constatan votos nulos en técnicos y administrativos, y 68 papeletas nulas en cualificados y 42 en los no cualificados. Todavía se observa un importante número de papeletas en blanco o nulas por parte del personal obrero, pero esta situación irá cambiando a partir de las elecciones de 1960 y, sobre todo, las de 1963, cuando los problemas derivados de la aplicación del primer CCS, lleven a los trabajadores a plantear el uso del JE, a través de los vocales sociales, como medio principal para plantearlos y buscarles solución.

Con el seguimiento de los datos de las siguientes elecciones a JE en la fábrica de Sagunto, se podrá comprobar la relevancia que los trabajadores van dando cada vez más a estas elecciones. Incluso otro elemento a destacar será que algunos de los vocales elegidos en el primer JE de Altos Hornos, todavía se encuentran, por ser reelegidos en 1960, en el JE que tomará parte en las deliberaciones del primer CCS. De hecho, se verá más adelante cómo los distintos conflictos que se mantienen con anterioridad a la firma del primer convenio colectivo, se ven plasmados en las sesiones del JE y a través de las intervenciones de algunos de estos vocales.

CAPÍTULO II:

EL PRIMER CONVENIO COLECTIVO SINDICAL (1961) Y SU ÓRBITA DE INFLUENCIA.

Una vez que se pone en vigor la LCC, comienzan las gestiones en aquellas empresas y centros de trabajo que la citada Ley contempla, a fin de elaborar los documentos sobre los que se negociarán y probablemente acordarán las condiciones de trabajo.

De acuerdo a los datos que proporciona la OSE por medio de la Oficina Central de convenios colectivos, durante el mismo año de la aprobación de la Ley, sólo se firmaron siete convenios, mientras que al año siguiente la cifra se eleva a 205. Sin embargo esta cifra ya se eleva de forma considerable en 1961, año en el que se firman los convenios de los centros de AHV, en un número de 449, para al año siguiente triplicarse esa cifra a 1.538. Se puede decir, pues, que AHV estuvo entre las primeras empresas que iniciaron la nueva andadura en la ordenación de las relaciones laborales a través del mecanismo de la negociación entre los dos agentes económicos directamente implicados en ellas. El resto de los años hasta 1975, las cifras totales en España sobre los convenios aprobados oscilan en torno a los mil, salvo en 1968 por verse este año afectado por la legislación sobre contención del gasto y congelación de los salarios. A pesar de esta tónica general en cuanto al número de convenios firmados, sin embargo, cabe señalar que, aunque el número de convenios firmados en 1962 es similar al de 1969 o 1970, sin embargo el número de trabajadores afectados por ellos es muy diferente. Esta circunstancia se debe a que en la provincia de Valencia, por ejemplo se firman en 1962 numerosos convenios agrarios que afectan a un número considerablemente inferior de trabajadores que los firmados para la industria, en particular del metal o la construcción, que congregan a un número muy superior de trabajadores, circunstancia que se da en 1969 y 1970.

Otro de los elementos a destacar de los convenios colectivos se refiere a que la negociación colectiva lleva también implícita un aumento de la conflictividad al ponerse sobre la mesa los puntos sobre los que existe desacuerdo entre las partes. Y el hecho de que esta circunstancia se haga posible con la LCC, unido al interés de las empresas en adecuar las condiciones de trabajo a los nuevos métodos de organización del trabajo con lo

que se esperaba un aumento considerable de la productividad, dará lugar a que después de la firma del primer CCS va a resultar muy difícil llegar a un nuevo convenio a la finalización de la vigencia del primero, puesto que serán unos años en los que se produce la adaptación al cambio de la rígida estructura del sistema salarial, y la negociación se centrará especialmente en las cuestiones salariales que tienen que ver con los rendimientos (primas, cualificación, etc.), lo que motivará la intervención del Estado para imponer la correspondiente NOC ante la falta de acuerdo entre las partes. Ello pone en relación la cuestión de la conflictividad laboral con el aumento de las normas de obligado cumplimiento y con la negociación colectiva en general. Álvaro Soto⁷⁸ llega a establecer un perfil similar en la curva de huelgas y normas de obligado cumplimiento. También, la proliferación de laudos y normas de obligado cumplimiento pone en evidencia, tal y como indica Nicolás Sartorius,⁷⁹ la impotencia de los cauces legales establecidos para enmarcar la lucha de intereses capital-trabajo, lo que lleva a la intervención del Estado como en la época de las reglamentaciones de los años anteriores a la LCC.

En términos generales se puede decir que la trayectoria que presenta la FS respecto a los convenios colectivos firmados y las normas de obligado cumplimiento en su defecto, se encuadran dentro de la dinámica generalizada en toda España, por lo que habrá que analizar las circunstancias concretas que llevan tanto al acuerdo como al desacuerdo, así como el contenido de cada uno de los documentos.

El primer CCS de AHV de Sagunto fue aprobado por el delegado provincial de trabajo el 27 de octubre de 1961, y el análisis de su contenido es doblemente importante debido a:

- Al ser el primer CCS firmado por AHV Sagunto, en él se explicitan todos y cada uno de los elementos que componen las relaciones capital-trabajo, desde las condiciones de trabajo hasta establecer los niveles salariales, en un documento que ha sido negociado, acordado, “convenido” por las dos partes, lo cual supone acabar en buena medida con la trayectoria anterior de imposición reglamentaria que el Gobierno establecía sobre las relaciones laborales.⁸⁰

⁷⁸ Véase SOTO CARMONA, A., “No todo fue igual. Cambios en las relaciones laborales, trabajo y nivel de vida de los españoles: 1958-1975.”, *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*, nº 5, P. 28.

⁷⁹ Véase SARTORIUS, N., *El resurgir del movimiento obrero*, Laia, Barcelona, 1975

⁸⁰ SOTO CARMONA, A., “No todo fue igual. Cambios en las relaciones laborales, trabajo y nivel de vida de los españoles: 1958-1975.”, *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*, nº 5.

También en el texto se contempla el establecimiento de un Comité de Vigilancia como mecanismo de control en su aplicación, con funciones de explicación en la interpretación de éste, pues va a ser precisamente sobre la interpretación de los distintos artículos donde se produzcan la mayor parte de las desavenencias entre capital y trabajo, y, por tanto, las denuncias sobre incumplimiento de éste. De esta manera, los organismos de mediación, vigilancia, etc., en especial el JE, van a tener una actividad constante al respecto.

- En segundo lugar, su importancia se debe también a que la mayor parte de su articulado permanecerá vigente durante casi una década, pues no se vuelve a realizar un nuevo CCS para todo el personal de la empresa hasta febrero de 1969. Hasta que esto se produzca, se realizarán, a través de laudos o normas de obligado cumplimiento, distintas actualizaciones de los niveles salariales y algunas modificaciones concretas o anexos al texto del CCS de 1961. Pero el resto del articulado permanecerá vigente hasta finales de la década de los sesenta, por lo que adquiere la categoría de documento base respecto a las relaciones laborales del futuro próximo.

Así, el hecho de ser un documento que debe recoger todas las circunstancias en que se desarrollan las relaciones laborales, unido al interés por parte de la empresa de constituir con él uno de los medios más importantes para conseguir su objetivo de aumento de productividad, supondrá la elaboración de un texto amplio en el que se recoja con la mayor claridad y concreción las circunstancias en las que debe realizarse la producción de acuerdo al nuevo sistema de productividad implantado a partir de 1958. En el proceso de negociación, los trabajadores aprovechan el interés de la empresa en la puesta en marcha y desarrollo completo de esos criterios de productividad para tratar de compensarlo a través de garantías y mejoras salariales y sociales. Para las primeras se llevó a cabo una importante presión previa a la firma del convenio; para la consecución de las segundas, los trabajadores parten de dos circunstancias concretas: la tradición de política social asistencial ejercida por AHV y también la necesidad de este tipo de política por parte de la empresa al tratarse el Puerto de Sagunto de una ciudad-fábrica.

Todo ello, pues, justifica un estudio detallado de su contenido, pues las sucesivas normas de obligado cumplimiento proceden especialmente a renovar las percepciones

económicas relativas al salario y algún concepto directamente vinculado a la actividad laboral; pero en lo relativo al resto, y en particular a los beneficios sociales, lo establecido en este texto se mantiene intacto hasta el CCS de 1969 y el de 1970. Por otro lado, la conflictividad obrera que se desencadena en los años siguientes está directamente relacionada con la interpretación y el cumplimiento del articulado del citado convenio, sobre todo en lo que tiene que ver con salarios, primas, calificación, etc.

1.- ESTRUCTURA Y RESUMEN DE LOS CONTENIDOS.

El CCS aprobado el 27 de octubre de 1961⁸¹ se constituye con una vigencia de dos años, desde el 1-12-1961 al 1-12-1963. A efectos económicos, su aplicación se establece con efectos retroactivos desde el 15 de septiembre de 1961.

Su ámbito de aplicación en cuanto al personal afecta a toda la plantilla correspondiente a la factoría Altos Hornos de Vizcaya en Sagunto, es decir, técnicos, administrativos, subalternos y obreros; y quedan excluidos del convenio el personal directivo.

En la *Introducción* del texto se detalla el hecho de que el 19-10-1961, en los locales de la Delegación Provincial de Sindicatos de la ciudad de Valencia, todos los presentes: representantes de la empresa, de los trabajadores, asesores económicos y sociales y bajo la presidencia del jefe de la Abogacía del Estado de Valencia, acuerdan pactar el referido CCS.

Por parte de la empresa se encuentran: Fernando Bellido, José Puchol, José M^a Adán, Amadeo Asunción, Vicente Peris e Hipólito Beltrán. Por parte de los trabajadores están los representantes del JE: Juan Contreras, Narciso Gil, Lorenzo Domingo, Lorenzo Martínez, Miguel Lluch y José Tristán. Además, se encuentran dos asesores por la representación económica (empresa) y cuatro por la representación social (trabajadores); y también ocho asesores prácticos que se corresponden con el resto de los vocales titulares del JE.

⁸¹ Archivo de AHM, Texto íntegro del convenio colectivo sindical, 27-10-61, Carpetas: 259-6; 206-1, Véase en Anexo documental.

Antes de pasar al sumario de capítulos, se establece el **objetivo** que se pretende con este CCS y que no es más que alcanzar la productividad óptima de los medios de producción para una progresiva elevación del nivel de vida y sin elevar el costo de los productos. En este sentido, se enumeran una serie de medios, ocho en total, para conseguir este objetivo:

- Activación, por parte de la empresa, de la racionalización del trabajo.
- Los trabajadores aceptan los sistemas de racionalización del trabajo y la política de salarios que se deriva.
- Las partes colaboran en la amortización y reajuste de plantilla.
- Establecimiento de normas para garantizar el cumplimiento del CCS.
- Implantación de un sistema racional y justo de promoción de personal y cobertura de puestos.
- Valoración cuantitativa y cualitativa de los trabajos para una distribución equitativa.
- Participación del personal en los beneficios de la empresa.
- Intensificación y regulación de las relaciones humanas para conseguir la unidad, armonía, confianza y colaboración en la tarea común.

El texto consta de ocho capítulos, de los cuales, el Capítulo II y el III son los más extensos y dedicados respectivamente a la valoración de las tareas y a las retribuciones del personal. En el resto de capítulos se especifican otros beneficios sociales, la jornada laboral, así como toda una serie de normas y disposiciones complementarias y adicionales.

Capítulo II. Valoración de las tareas.

Se trata de hacer una valoración relativa de todas las tareas tanto en calidad como en cantidad de acuerdo a los sistemas utilizados internacionalmente.

Para la **calificación** de cada uno de los trabajos se utiliza el método de asignaciones de puntos por factor. Se establecerán las características que requiere cada puesto de trabajo en función de las cualidades físicas, intelectuales, profesionales, morales, y condiciones ambientales y riesgos profesionales, a las cuales se aplicarán los baremos que establezcan la valoración en puntos y coeficientes. Se entiende como valoración mínima 133,3 puntos, que se aplicará a todos los mayores de 18 años y de ambos sexos.

La calificación se llevará a cabo paulatinamente, y se espera que concluya dentro del primer semestre de 1962.

También se constituirá un Comité de Calificación, formado por un presidente (jefe de calificación) y dos vocales (jefe de taller o unidad del puesto a calificar, e ingeniero o jefe de organización del puesto de trabajo). Estos realizarán las primeras etapas de la calificación, hasta terminada la primera fase de reorganización de la empresa, y, a partir de entonces, ya vencido el primer semestre de 1962, se constituirá un Comité en el que se incorporan dos vocales del JE, y cuyo cometido será realizar las revisiones de calificación de puestos y las calificaciones de los nuevos puestos de trabajo. Los vocales asesoran al presidente y su voto (el del presidente) será decisorio en la votación.

Para evitar una elevada variedad de jornales o sueldos, se establece un sistema de escalones o grados de calificación que sigue una progresión geométrica de razón 1,06 a partir de la calificación mínima. Los grados van de 1 (133,3) a 20 (de 380,6 a 403,3). También quedarán establecidas unas calificaciones mínimas garantizadas por grupos profesionales. Ejemplos de ello serían: 134 puntos (grado 2) para portero, ordenanza..., 150 puntos (grado 4) para auxiliares administrativos, peón, especialista..., o 226 (grado 11) para maestro de taller, de primaria o analista de primera. Estas calificaciones serán las que se garanticen a la hora de retribuir a los trabajadores cuyos puestos de trabajo todavía no hayan sido sometidos a control.

En cuanto a la fijación de la **cantidad** o **rendimiento** en el trabajo, se establece a partir de medir el tiempo empleado, el ritmo de ejecución de la actividad y el descanso necesario. Se utiliza como unidad de medida el punto (Bedaux), que se entiende como la cantidad de trabajo útil desarrollada en un minuto, teniendo en cuenta que la realiza un obrero capacitado, a ritmo normal y con el descanso necesario. De esta manera, se considera como actividad mínima normal la equivalente a 60 puntos por hora de trabajo, y como actividad óptima normal a 80 puntos. La actividad o rendimiento inferior a los 60 puntos será considerada como falta grave, si no se dan factores externos que impiden llegar a ese mínimo. De este modo, se contempla que en los casos de tiempo improductivo o de espera, es decir, cuando el trabajador no produce por causas ajenas a él, se aplicará para ese tiempo el cómputo de 60 puntos/hora improductiva. El trabajador debe rellenar diariamente una hoja de control de las actividades realizadas, con lo que se valora en

puntos la cantidad efectiva de trabajo realizado. El sueldo o jornal de la actividad base de calificación está valorada en 60 puntos por cada hora de trabajo desde el inicio hasta el final de la tarea (8 horas), y el incentivo o prima se obtendrá cuando la valoración de las tareas realizadas excede de la actividad base, es decir, por encima de los 60 puntos/hora.

La sección 3ª del mismo capítulo se refiere a las **Plantillas**, donde se establece que la plantilla óptima o Standard, se fija de acuerdo a los puestos de trabajo precisos para el programa de producción establecido previamente. También se señala que una vez se ha procedido a la medición de la cantidad de trabajo de un puesto y fijada la plantilla óptima, se procederá a informar al personal sobre todas las características de este puesto de trabajo: funciones, jornada, salario, valor del punto prima, etc.

Para finalizar este capítulo, se plantea la posible **revisión de las tareas** cuando se den unas circunstancias concretas que así lo aconsejen. Esta revisión se refiere tanto a las calificaciones como al valor de la cantidad de trabajo. También se señala que quien no esté de acuerdo con estas revisiones puede apelar al JE y en última instancia a los Organismos Laborales competentes.

Capítulo III. Las retribuciones del personal.

Se distribuyen de acuerdo a cuatro factores:

- 1) Procedencia directa del trabajo realizado.
- 2) Condiciones especiales del trabajo.
- 3) Fondo de Cargas Familiares (Plus Familiar).
- 4) Fondo para la Seguridad Social.

La retribución directa del trabajo se fija en función de la cantidad y calidad del trabajo. Se distribuye en: jornal o sueldo por horas de trabajo, primas o premios de rendimiento, trabajo en domingos o festivos, vacaciones, gratificaciones extra, y trabajos penosos, tóxicos o peligrosos. El jornal o sueldo de calificación se fija a partir de una fórmula que contempla todos los factores que concurren en este aspecto; además, cuando el trabajador sobrepasa los 60 puntos hora, percibirá una prima cuyo valor está en relación con su grado de calificación. Las gratificaciones extraordinarias de abril, 18 de julio y Navidad, se corresponden con 30 días de jornal o sueldo de calificación más la antigüedad. Por otro lado, cuando en la calificación del trabajo ya se ha establecido y valorado su

condición de penoso, tóxico o peligroso, ya no se añadirá la bonificación por este concepto al sueldo/jornal de calificación.

Las correspondientes tablas de salarios para personal obrero, empleados y empleados de oficinas se establecen de la siguiente manera:

- Para los obreros se computan 295 días de trabajo de ocho horas, lo que supone 2.360 horas anuales. El personal empleado computa 2.320 horas anuales que equivalen a 290 días de trabajo de ocho horas. Y los empleados de oficina tienen 1.750 horas anuales.
- El jornal mínimo de calificación del personal obrero se estipula en 60 ptas./día por ocho horas. El sueldo mínimo de calificación del personal empleado es de 1.950 ptas. mensuales por ocho horas diarias, y el de los empleados de oficinas es de 1.470 ptas. mensuales.
- La percepción anual será igual a la suma del jornal o sueldo de calificación más las primas y las gratificaciones extraordinarias.

En cuanto a la retribución por condiciones especiales en el trabajo, se contemplan: la antigüedad, el trabajo nocturno, la participación en los beneficios, incremento por impuesto de utilidades, plus de distancia, y licencias o ausencias retribuidas. Respecto a la antigüedad, se computa en periodos de cinco años desde la fecha inicial de ingreso en la empresa. Desaparece, así, el máximo de cinco quinquenios y utilizar como fecha de inicio 1939. La cuantía se establece de acuerdo a cada escalón de calificación, lo mismo que ocurre con la relativa al trabajo nocturno. La participación en los beneficios se establece de acuerdo a la calificación, actividad media anual y horas anuales trabajadas, pero sólo se procederá a aplicarla cuando todos los puestos de trabajo estén calificados, lo que se calcula en la segunda mitad de 1962, de modo que empezaría a abonarse en 1963. También se establece remuneración por licencias o permisos tales como matrimonio, fallecimiento de algún familiar directo, ocupar cargos representativos, participar en concursos oficiales o en la Obra Social de Educación y Descanso.

Capítulo IV. Otros Beneficios.

Destacamos de este capítulo tres elementos: vacaciones, dietas y Seguro Colectivo de Vida. Los obreros disponen de 10 días laborables al año de vacaciones retribuidas, y el personal empleado y subalterno de 15 días. Asimismo, se establecen las condiciones

específicas para disfrutar de éstas en cuanto a cuándo lo hacen y cómo pueden distribuir su disfrute. La dieta mínima se eleva a 150 ptas./día. Y, finalmente, se propone la aprobación de un Seguro Colectivo de Vida que sirva de complemento que mejore las prestaciones económicas de la Mutualidad o Seguro Obligatorio. Su aplicación será para todo el personal, y las aportaciones se harían a un fondo tanto por parte de la empresa como de los afiliados. La cuantía de capital y la prima se establecen a partir del salario regulador⁸² de cada obrero, estando las primeras 10.000 ptas. exentas de cotización.

Capítulo V. La Jornada de Trabajo.

Se establecen 8 horas de trabajo diarias, las cuales se pueden realizar bajo tres variantes:

- a) sin relevo: de 8:00 a 12:00 y de 13:30 a 17:30.
- b) 3 turnos: de 6:00 a 14:00; de 14:00 a 22:00; 22:00 a 6:00.
- c) 2 turnos: de 6:00 a 14:00; de 14:00 a 22:00.

Sobre estos criterios generales se establecen algunos particulares para mujeres y menores de dieciséis años o aprendices. En ningún caso estos grupos podrán realizar actividad en horario nocturno; los menores de dieciséis años tendrán un máximo de seis horas diarias de trabajo, y las mujeres con niños lactantes dispondrán de descansos por maternidad.

Los descansos serán de 20 minutos por jornada, que se podrán repartir, y las horas extra se consideran a partir de realizadas las ocho horas del día, y se corresponden con 60 puntos/h. tanto para obreros como para empleados.

Capítulo VI. Normas Complementarias.

Se señala que la política de ascensos responde a la capacidad y no a la antigüedad del trabajador. Para la promoción del personal se realizarán distintas pruebas de aptitud por parte del Servicio de Psicología Industrial, y también pruebas médicas. También se establece un baremo de puntuación por parte de un Comité de Progresión⁸³ y Promoción.

⁸² El salario regulador se establece de acuerdo al salario de calificación, la antigüedad y la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias.

⁸³ La progresión de personal supone el paso de un puesto de trabajo a otro de más calificación, pero sin que se produzca el salto de grado de calificación del productor.

Se establece una pensión complementaria para garantizar los medios de vida del productor ante una situación de accidente o enfermedad. Esta pensión se concede por incapacidad permanente total o absoluta, por incapacidad permanente parcial y por incapacidad temporal. Esta última se fija en un 75% del salario regulador.

La excedencia se amplía hasta un límite máximo de un año, y se podrá disfrutar de una sola vez o en dos periodos de seis meses.

También queda fijada la liquidación mensual de salarios (a mes vencido). Se contempla hacer anticipos semanales hasta ir acostumbrando a los obreros a la nueva modalidad de pago.

Con el fin de premiar y estimular las cualidades sobresalientes del personal se estipulan una serie de premios contemplados en el *Reglamento de Régimen Interior* como son: premio por actos heroicos, de comportamiento, de sugerencia y de seguridad; y a éstos se añade el premio por años de servicio, para quien cumpla 25 años de servicio ininterrumpido en la empresa. En la selección de productores para los premios de comportamiento participan, a partir de la solicitud del interesado, el jefe de la Unidad, el Servicio de Personal y el JE que lo propone a la Dirección.

La empresa puede conceder préstamos a largo plazo, sin interés, hasta 8.000 ptas., por enfermedad, operación quirúrgica, matrimonio, ajuar, vivienda, etc. Se reintegra a razón del 8% del jornal o sueldo y del 16% del Plus Familiar y las gratificaciones extra.

Se amplían las Becas y se incorporan nuevas para estudios de grado medio y superior. También se concederán ayudas y facilidades para los trabajadores que perfeccionen su cultura, fuera de la jornada laboral.

Finalmente, los huérfanos, hijos de trabajadores, se podrán beneficiar del servicio de economato y del suministro de carbón de cok.

Capítulo VII. Disposiciones Adicionales.

La Comisión de Vigilancia del Convenio tendrá como función la interpretación y aclaración de los distintos puntos del CCS. Su composición será de tres vocales de la Sección Social designados por el JE, tres vocales de la Sección Económica, y el presidente, nombrado por el delegado provincial de sindicatos.

Quedan derogadas todas las disposiciones de la actual Reglamentación siderometalúrgica y Reglamentación de Régimen Interior de la empresa que vayan contra lo dispuesto en el Convenio o que supongan disminución o perjuicio de las condiciones de trabajo para los productores respecto a éste. Aun así, cualquier situación no contemplada en el convenio, se atenderá a las normas legales generales o al Reglamento de Régimen Interior.

Capítulo VIII. Disposiciones Transitorias.

En este capítulo se expone como garantía transitoria hasta que la puesta a control sea total, el salario mínimo base que percibirá el personal obrero y empleado, y que se había convertido en motivo principal de las movilizaciones obreras durante los meses previos a la firma del Convenio. Los mínimos se establecen en 700 ptas. semanales para el personal obrero y 3.000, 2.400 y 2.200 ptas. mensuales para los empleados. Estas percepciones mínimas son independientes de las procedentes del Plus Familiar, Subsidio Familiar, horas extra, gratificaciones extraordinarias o Plus de Distancia. La aplicación de esta garantía mínima tendrá efectos retroactivos y se llevará a cabo a partir del 15 de septiembre, fecha en la cual se llegó a este acuerdo entre empresa y trabajadores y cesaron las movilizaciones.

Por otro lado, también se establece que las gratificaciones extraordinarias del personal que todavía no esté puesto a control, se fijarán sobre el salario base reglamentario más la antigüedad y durante treinta días.

Conforme se vayan poniendo a control las distintas tareas, la retribución se fijará de conformidad a la calificación del puesto de trabajo y de acuerdo a los baremos establecidos.

2.- PRIMERA FASE DE DESARROLLO: 1962-64.

La aplicación de los contenidos del CCS de 1961 se desenvuelve estrictamente en el marco de las relaciones laborales de la propia fábrica y haciendo uso de los organismos e instituciones establecidos a tal efecto. Es por ello que las fuentes de información para desarrollar este apartado se refieren en su mayor parte a la documentación que aporta el JE con todas sus comisiones y comités, y también, en parte, la procedente de la División de Personal, el Boletín Oficial de la Provincia y la revista de empresa *Portu*.

Esta primera fase de desarrollo del CCS de 1961 la consideramos desde el inicio de 1962 debido a la aprobación del mismo a finales del año anterior, hasta la puesta en marcha de dos normas de obligado cumplimiento a mediados de 1964, tras fracasar las negociaciones para el inicio de un nuevo CCS. Y es que al tratarse del primero, los problemas para su aplicación van a ser múltiples, pues la interpretación de algunos artículos no es igual para las partes y porque en algunos aspectos empresa y trabajadores van a chocar en cuanto a los artículos a renovar. Todo ello dará lugar a la intervención *in extremis* de la DPT estableciendo una primera NOC en mayo de 1964 y la segunda NOC en octubre del mismo año.

Una vez que se ha aprobado el convenio, el JE recobra su normalidad y buena parte de su actividad está relacionada con la aplicación de éste. Su actividad se desarrolla en torno a: Pleno del Jurado, Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, Comisión de Vigilancia, Comité de Promoción y Progresión, Plus Familiar, Junta de Economato, Comité de Calificación y Buzón de Sugerencias.

El presidente del Pleno del JE durante este tiempo es José M^a Adán, y los doce vocales titulares se corresponden con los mismos que aparecen en la presentación y firma del CCS. En julio de 1963 se produce la renovación de los vocales y la toma de posesión de los miembros del Jurado entrante. Permanecen del JE anterior José M^a Adán (presidente), Emilio Poyatos (agregado a la presidencia) y como secretario, el único vocal reelegido, Ernesto Martín Laínez. Los vocales entrantes son: Antonio Plá, Miguel Lluch⁸⁴, Antonio Gómez, Pascual Bertolín, Inocente Mazcuñán, Francisco Andani, Antonio

⁸⁴ Miguel Lluch formaba parte del anterior Jurado de Empresa, pero por motivos de enfermedad dimitió y cesó, por lo que, ahora, vuelve a presentarse y será elegido.

González, José. L. Aja, José. L. Belmonte y José González. En la sesión posterior a la de constitución del Jurado (24 y 26 de julio) se procede a la formación de los diversos comités o comisiones donde se encuadran los distintos vocales de acuerdo al número que corresponda cada comisión. Todas se renuevan a excepción de la Junta de Gobierno del Economato, que no procede hacerlo hasta 1964, por lo que en ella se mantienen tres vocales del anterior JE. La Ponencia Social la constituyen la totalidad de los vocales y entre las comisiones donde más se va a notar la presencia de éstos en relación a la aplicación del convenio son: la Comisión de Estudios e Información y de Recalificación, constituida por cuatro vocales: Pascual Bertolín, Inocente Mazcuñán, Miguel Lluch y Jesús López, por la parte social, y por la parte económica: Emilio Adán (Licenciado) y Antonio Segrelles (jefe de calificaciones); como presidente, el jefe de la División de Formación: Manuel Chueca. Esta comisión, también denominada Comité de Calificación, va a estar muy activa, pues las quejas y cuestiones relacionadas con los grados de calificación, los puestos a calificar, etc., serán abundantes y los trabajadores van a aprovechar todas las posibilidades que le ofrece el JE a través de sus vocales en cuanto a la aplicación de la letra del convenio. También se constituye la Comisión de Vigilancia para la Interpretación del Convenio, formada por tres vocales de la Sección Social: un técnico, un administrativo y obrero no cualificado (Pascual Bertolín, Ernesto Martín y Miguel LLuch, respectivamente), y tres vocales por la parte económica, integrada por un letrado y dos ingenieros (José M^a Adán, Remigio Pascual e Hipólito Beltrán, respectivamente). Junto a estos, un abogado de Estado (Manuel Martínez), que hace las veces de presidente. Sus reuniones no se producen de forma regular y periódica sino que se deben a requerimiento del Pleno del Jurado, la Organización Sindical, la Delegación Provincial de Trabajo o la Magistratura. La falta de acuerdo en la interpretación de los artículos 71 y 81 del convenio provocará, en buena medida, las primeras normas de obligado cumplimiento de 1964. Finalmente, el Comité de Promoción y Progresión tiene una intensa actividad,⁸⁵ pero en este caso no se dispone de una representación social fija, sino volante, constituida por un vocal jurado perteneciente a la categoría profesional a cubrir y un enlace sindical con la misma categoría profesional o que pertenezca al mismo departamento, lo cual no propicia el encuentro de puntos de acuerdo sino todo lo contrario, hasta tal punto que la representación social del JE presentará una propuesta

⁸⁵ En 1964 este Comité realiza 82 reuniones, cuando la media del resto de comisiones está en 12 al año, y provoca, en buena medida, una parte de las 12 reuniones extraordinarias del Pleno del Jurado.

escrita de modificación del sistema de promoción y progresión para el nuevo CCS, la cual no será aceptada por la representación económica.

Si la mayor parte de la actividad del JE se refiere al desarrollo del CCS, también podemos señalar que la práctica totalidad de la conflictividad laboral registrada durante este periodo está directamente relacionada con la aplicación del mismo. Los distintos conflictos laborales colectivos que adquieren mayor envergadura durante estos años se refieren a la calificación de puestos de trabajo, participación en los beneficios, cómputos y valoraciones, horas extraordinarias, etc., que dan lugar a paros o disminución de rendimientos, y afectan a departamentos completos como el de Laminación, Talleres y Hornos Altos. Como se puede observar, están relacionados con los comités y comisiones destacadas arriba. Para su resolución se intentarán todos los instrumentos legales al alcance: la mediación de los vocales del JE, el arbitraje de la Organización Sindical, y también la intervención de la Delegación de Trabajo, Magistratura y hasta el Tribunal Superior. El análisis de la conflictividad y de los conflictos concretos se realizará en un apartado específico para ello, pues ahora sólo interesa señalarlo como uno de los elementos constitutivos en el desarrollo del CCS de 1961.

La parte del CCS que genera más problemas de aplicación y conflictividad está relacionada con aquellos elementos de las relaciones laborales en los que la empresa pretende conseguir directamente su fin de aumentar la productividad y aumentar los beneficios, a través de utilizar los nuevos métodos de racionalización del trabajo, por lo cual las comisiones que recogen las consecuencias de la nueva organización del trabajo en las condiciones de trabajo, salarios, rendimientos, productividad, etc., son tan activas, y es en ellas donde se acumula la mayor conflictividad y también sus vocales adquieren una mayor relevancia. Pero ya se ha explicado que para que este nuevo método de organización del trabajo resulte efectivo se tiene que contar con la colaboración del trabajador en su puesta en marcha. Por tanto, la empresa debe ofrecer a los trabajadores otras formas de pago, incentivos o compensaciones a las importantes exigencias requeridas por la nueva metodología, y que no suponen un agravamiento de los costes de producción sino que todo ello contribuye, de forma indirecta, al objetivo último deseado por la empresa. Es por ello que una buena parte del contenido del CCS se refiere, no sólo a las condiciones de trabajo y salarios, sino también a beneficios y mejoras sociales. En este aspecto, la empresa ya venía desarrollando durante las dos décadas anteriores, una política

social de corte paternalista, y el JE funcionaba con comisiones como la de Plus Familiar, Junta de Gobierno del Economato o la de Seguridad e Higiene en el Trabajo. A partir del CCS todos estos beneficios o servicios sociales son considerados por los trabajadores como derechos adquiridos y a la empresa con la obligación de desarrollarlos, por lo que la empresa irá disminuyendo su capacidad de argumentar que se trata de “graciosas” concesiones, y los trabajadores lo reclamarán como forma de compensación a sus largas horas de trabajo y sacrificio personal; es decir, una forma complementaria de pago, merecida y, por tanto, exigible. Como ejemplos de este tipo de beneficios sociales que la empresa presenta como novedad en el CCS podemos señalar la puesta en marcha de un Seguro Colectivo de Vida y la Pensión Complementaria de enfermedad o accidente; también el aumento de becas y de su cuantía, préstamos a largo plazo sin interés, primas o distintos premios que valoran la antigüedad en la empresa, la aplicación correcta de las normas y condiciones de seguridad en el trabajo, disciplina, rendimiento, etc., si bien los premios y las primas están más relacionados con la necesidad por parte de la empresa de aumentar los rendimientos del trabajo y, por tanto, la productividad y los beneficios. En todos los casos los trabajadores van cambiando su actitud y no perciben estos beneficios como concesiones paternalistas que buscan la integración en la política de la empresa y de las relaciones laborales que más interesen a ésta, sino que los asumen como logros conseguidos gracias a su esfuerzo, por lo que en el JE se va a exigir su cumplimiento, y, además, buscarán ampliarlos en número y en cuantía. Es por ello que buena parte de las quejas, solicitudes, sugerencias y hasta exigencias que se presentan ante el Pleno del JE al respecto, o en las comisiones de Plus Familiar, Comité de Seguridad e Higiene, Junta del Economato o Buzón de Sugerencias, todas ellas responden a este espíritu, y los vocales correspondientes las van a defender como derechos de los trabajadores, puesto que así queda explicitado en el texto del CCS. Los servicios de atención hospitalaria o sanitaria, los relacionados con la enseñanza, actividades deportivas y lúdicas, y los beneficios en cuanto a la obtención de productos de consumo básico a precios bajos, se mantienen y en muchos casos se amplían. Los vocales de las comisiones correspondientes del JE son activas pero no se observan fenómenos conflictivos relevantes en ellas. En la comisión de Plus Familiar, y debido a la ampliación de sus servicios⁸⁶ y a la actitud de los trabajadores a defender lo que consideran derechos adquiridos, es donde encontramos un mayor número de cuestiones donde se producen posiciones enfrentadas entre la representación

⁸⁶ Las primas e incentivos a la producción adquieren gran protagonismo.

económica y la social, aunque sin llegar al nivel de enfrentamiento de otras comisiones relacionadas más directamente con las condiciones de trabajo y los salarios. La relevancia que adquiere esta comisión se percibe en las personas que la constituyen y donde en la Presidencia está el mismo jefe de la División de Personal, José M^a Adán, y como vocales de la representación social, uno por cada grupo, encontramos a aquellos que se encuentran en las comisiones del JE consideradas más combativas y decisivas por los trabajadores, a saber: Francisco Andani, Antonio González, Miguel Lluch y Ernesto Martín Laínez.

3.- LAS NORMAS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO DE 1964-65-66-67.

El CCS de 1961 cumplía su período de vigencia en diciembre de 1963, por lo que a mediados de este mes comenzaron las deliberaciones para redactar un nuevo CCS. Habiéndose agotado todos los procedimientos sin haber llegado a una solución positiva, el 25-5-64 se dicta, por el delegado provincial de trabajo, NOC para el personal de AHV en Sagunto, al mismo tiempo que se estaba deliberando acerca de un nuevo CCS de la empresa en Vizcaya y en virtud de lo cual se establecía que las posibles mejoras económicas o sociales se aplicarían también a la fábrica de Sagunto. Su periodo de vigencia se establece hasta diciembre del mismo año. La NOC de mayo será recurrida por el JE, pero luego fue confirmada por la Dirección General de Ordenación del Trabajo en julio de 1964. Su contenido es similar a la NOC para las fábricas de Vizcaya en virtud de la unidad de empresa. Sin embargo el 30-10-64 se publican la segunda NOC como complemento a la de mayo. En esta última se establece la prórroga del CCS de 1961 hasta el 31 de diciembre de 1964 con algunas modificaciones, tales como:

- Se garantiza al personal las percepciones anuales mínimas del anexo que se adjunta en esta misma disposición. En este anexo se establece que los productores con trabajo sin incentivo deben de obtener, además del jornal o sueldo fijado, un plus del 10%. Por otro lado, los productores con incentivo percibirán el jornal y las primas de acuerdo a la escala de incentivos fijada, que es de 70 y 80 puntos Bedaux, lo que equivale a unas primas del 20 y del 40% del jornal de las tablas que se exponen en el anexo de acuerdo a las diferentes categorías de la actividad laboral. Respecto a los salarios y jornales que se establecen en el anexo, se observan algunas diferencias en los jornales con respecto al CCS de 1961 y oscilan entre las 72 y 105 ptas. diarias, mientras que en el CCS la oscilación se establece

desde 60 a 128 ptas.; sin embargo, en los sueldos sí que se observan incrementos mayores con respecto al CCS del 61, pues, por ejemplo, el sueldo correspondiente al grado de calificación máximo en el convenio con trabajo a ocho horas es de 5.555 ptas., mientras que en la NOC de 1964 el sueldo de un ingeniero, arquitecto o licenciado es de 7.395 ptas. Aun así, quedan vigentes las disposiciones transitorias que se establecen en el Capítulo VIII del CCS por las que se garantiza el sueldo mínimo de 3.000 ptas. para jornada de ocho horas, y de 700 ptas. semanales para el personal obrero mayor de edad y con jornada de ocho horas.

- Obligación de abonar a todo el personal de la empresa una gratificación extraordinaria equivalente a 20 días de retribución antes del 15 de noviembre.
- A partir del 1 de enero de 1965 se iniciarán los trámites oportunos para actualizar el CCS de 1961. Para este fin se dispone que la empresa y su Jurado examinarán conjuntamente la marcha de la empresa y sus resultados parciales para que la participación de los trabajadores en sus beneficios responda a las normas de ponderación y justicia, pretendiéndose como finalidades:
 - a) Reconsideración del nivel salarial teniendo en cuenta el coste de vida, nivel provincial, resultados de la empresa, productividad, etc.
 - b) Fijar un criterio de progresión o corrección automática hasta 1967 que permita el reajuste de las remuneraciones en función de los resultados obtenidos.
- La Comisión Deliberadora del Convenio continúa en sus funciones para el examen de las cuestiones que pudieran surgir como consecuencia de la aplicación de las presentes Normas.

Dado que la vigencia de las segundas normas de obligado cumplimiento de 1964 finalizaba en diciembre de 1964, y que ya entrado 1965 no se había llegado a un acuerdo entre las partes para la redacción de un nuevo CCS, la DPT dicta una NOC el 12-4-65, y esta vez con una vigencia prevista para dos años, comprendidos entre el 1-1-65 al 31-12-66. De acuerdo a esta NOC se declara subsistente el CCS de 1961 con algunas modificaciones:

- El incremento de los sueldos y salarios en un 17%.
- A la vista de las mejoras en las producciones de 1965, la Comisión Deliberadora convendrá la revisión de los sueldos el primero de enero de 1966.
- Quedan derogadas las anteriores normas de obligado cumplimiento.

De acuerdo a estas disposiciones, y reunida la Comisión Deliberadora en enero de 1966 en los locales del Sindicato del Metal de la Delegación Provincial de Sindicatos, al no haber acuerdo entre las partes, y teniendo en cuenta toda la información aportada por éstas, la DPT emite un Laudo con un solo artículo y con fecha 4-5-66. En éste se estipula un incremento de los sueldos y salarios vigentes en un 8%, con vigencia desde enero a diciembre de 1966. La argumentación que se da a esta subida es que, junto a factores negativos tales como la desvalorización en la cotización de acciones o los índices ventas/gastos, también hay elementos positivos de aumento de la productividad, de la producción, o un aceptable costo de la mano de obra, por lo que el consiguiente aumento del costo de vida debe traducirse en un aumento de los salarios.

El 16-1-67 la DPT emite una Resolución por la que se prorroga la NOC de mayo de 1965 y el Laudo de 1966, a la espera de que se llegue a un acuerdo para la redacción de un nuevo CCS. Durante los primeros meses de 1967 se producen distintas reuniones para llegar a un acuerdo. En este caso, la idea era ir a un CCS común para las fábricas de Vizcaya y Puerto de Sagunto. Pero mientras que en Vizcaya se llega a un acuerdo, no se produce así en Sagunto. La oferta por parte de la empresa de aumentar el salario en torno al 8,5% es rechazada por la mayoría de los vocales sociales del JE, mientras que el grupo de técnicos y administrativos se muestran favorables a encontrar puntos de acuerdo con la empresa y aceptan la apelación que hace ésta a la situación de crisis económica de la fábrica de Sagunto para no subir los salarios más allá de lo propuesto. De este modo, el 31-8-67 se dicta una NOC que pretende mantener las mismas disposiciones a las acordadas en Vizcaya, en virtud de lo que se concibe como unidad de empresa. Su periodo de vigencia se establece para dos años, desde el 1-1-67 al 31-12-68. Su contenido afecta a todo su personal, excepto directivos. En sus artículos se puede destacar la revisión de las tablas salariales al finalizar el primer año de vigencia. También se establecen los conceptos que deben integrar las retribuciones del personal, junto a que las gratificaciones extraordinarias de Navidad, 18 de Julio y octubre consistirán en 30 días de jornal de calificación o sueldo más la antigüedad. Asimismo, las vacaciones serán de 15 días laborables anuales retribuidas. El contenido de estos artículos anula el correspondiente en el CCS de 1961, mientras el resto de las disposiciones siguen vigentes. También se intenta avanzar en la redacción de un nuevo *Reglamento de Régimen Interior*, para lo que se fija una comisión y una fecha de finalización de su trabajo y puesta en vigor del *Reglamento* el

31 de diciembre de 1967. Finalmente, se garantizan las retribuciones salariales a todo el personal de acuerdo a las que rijan para las empresas y trabajadores siderometalúrgicos de la provincia de Valencia.

Sin embargo, a pesar de que la NOC se produce a final de agosto, los grupos de técnicos y administrativos siguen mostrándose a favor de un acuerdo, de tal manera que a mediados de agosto⁸⁷ se comunica la firma de un acuerdo que en breve tomará rango de CCS, de modo que, dos meses después de esta NOC, se publica un CCS en fecha 31-10-67 sólo para el personal técnico y administrativo, por el que se conviene determinadas mejoras económico-sociales. Su vigencia es la misma que la fijada por la NOC. Entre las mejoras acordadas aparecen:

- Modificación de los grados mínimos de calificación establecidos para cada categoría profesional.
- Modificación de las normas vigentes sobre trabajos de categoría o calificación inferior.
- Posibilidad en oficinas de una jornada intermedia entre la actual y la de cuarenta y ocho horas, con las tardes del sábado libres y jornada continuada de verano.⁸⁸
- Incremento de los salarios en porcentaje medio del 8,5%.
- Reconocimiento de la antigüedad al personal que por diversas causas había perdido parte de ella.
- Creación de una comisión paritaria que estudie el acceso a la propiedad para los trabajadores que vivan en casas de la empresa.
- Posibilidad de aumentar la licencia retribuida por causa justificada hasta tres días no consecutivos.

Por otra parte, a finales de 1967 y en la segunda mitad de 1968 aparecen dos Decretos Ley y dos Resoluciones de la Delegación de Trabajo que modificarán en parte las anteriores disposiciones. A saber:

Con motivo de la nueva paridad de la peseta con el oro, la Jefatura del Estado publica un Decreto-Ley⁸⁹ donde se establecen toda una serie de medidas destinadas a

⁸⁷ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 16-agosto-1967*, Carp. 206.

⁸⁸ Este punto suponía renunciar, de hecho, a uno de los logros conseguidos hasta entonces como era la jornada intensiva de verano para el personal de oficinas. Según entrevista a Ginés Zaplana, Puerto de Sagunto, 13-6-2011.

⁸⁹ BOE, 27 de noviembre de 1967.

conseguir la estabilidad de rentas y salarios, la contención del consumo, fomento del ahorro y la inversión, represión del fraude fiscal y estímulo al sector exportador. De nuevo, pues, una política intervencionista que, en el caso de las rentas del trabajo y de los convenios colectivos en vigor, va a suponer el mantenimiento de las retribuciones del trabajo existentes desde diciembre de 1967 y hasta el 31 de diciembre de 1968. Los salarios sólo podrán incrementarse por antigüedad, ascenso de categoría o primas. De este modo, quedan prorrogados los convenios colectivos sindicales vigentes manteniendo las retribuciones que establecen hasta la citada fecha. Asimismo, la Administración podrá actuar de oficio ante cualquier elevación de los precios o trasgresión de lo dispuesto en el Decreto-Ley, y podrá aplicar las sanciones oportunas. Pero, tras la evolución de la economía durante el primer semestre de 1968, el Gobierno considera que se puede prever una aceptable estabilidad de los precios, por lo que se volverá a actuar mediante un Decreto-Ley⁹⁰ por el cual se suprimen las limitaciones impuestas al aumento de las rentas salariales, a fin de asegurar el poder adquisitivo de éstas. De esta manera los incrementos previstos en los convenios colectivos vigentes podrán aplicarse a partir de octubre de 1968, y a partir del 1 de enero de 1969 podrán iniciarse negociaciones para la elaboración de convenios colectivos sindicales, en la idea de hacer compatible la libertad de contratación colectiva con el crecimiento equilibrado de los salarios.

Tres meses después de la publicación de este Decreto-Ley, y debido a las consultas formuladas sobre el contenido de éste, la DPT publica una Resolución (11-11-68) por la que se aclara o insiste en que los incrementos salariales previstos en los convenios vigentes (17-11-67), se aplicarán con efectos del 1-10-68; y para el caso de la NOC de agosto de 1967 relativa a personal subalterno y obrero, las retribuciones se incrementarán en el tanto por ciento que se hubiese elevado el índice general del coste de vida en el conjunto nacional hasta el 1-10-68. Del mismo modo, para el personal técnico y administrativo sujeto al CCS de 1967, se establece una Resolución (6-12-68) por la que se eleva la base de calificación en 6,5 puntos, lo mismo que ha aumentado el índice de coste de vida, y el factor K se establece con valor de 0,15484.

⁹⁰ BOE, 16 de agosto de 1968.

CAPÍTULO III:

EL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE 1969.

Tras estos años de diferencias entre las partes e intervenciones por parte de las instituciones gubernamentales, se consigue firmar un CCS el 26 de febrero de 1969⁹¹ que afecta a la totalidad del personal de la fábrica del Puerto de Sagunto y que contiene mejoras económicas tales como la elevación de los salarios vigentes en un 5,9% y la incorporación al sueldo de parte de los incentivos o primas, así como diversas mejoras sociales. El CCS se establece para un año, comprendido entre el primero de enero y el 31 de diciembre de 1969. Este CCS va a ser propiamente un convenio de empresa⁹² en el sentido de que es realizado básicamente en el seno de la empresa, dentro del JE. Tanto el CCS de administrativos y técnicos como la última NOC habían sido denunciados el 16-12-68 y, una vez que ambos finalizan su vigencia el 31 de diciembre de este mismo año, la representación de la totalidad del personal de la factoría, a través de los vocales sociales del Jurado, presentan una propuesta de convenio único a la Dirección, con lo cual, en el *Acta* nº 77 del JE celebrada el 18 de febrero de 1969⁹³ se establece el acuerdo de convenio único para la totalidad del personal de la fábrica y donde por representación de la empresa actúan el jefe de la División Social, Juan Jesús Lujua, y el jefe de la Asesoría Jurídica y presidente del JE, José M^a Adán. Se llega a este acuerdo una vez superado el Decreto de congelación de salarios y a partir del Decreto sobre evolución de salarios de agosto de 1968. Con esta fórmula de convenio dentro de la empresa se argumenta que se consigue una mayor cercanía entre las partes, efectividad y fluidez al diálogo, sin menoscabo del trámite sindical y de la aprobación de la autoridad laboral competente. En la práctica, ni desde el ámbito sindical ni desde la DPT se va a presentar ningún inconveniente a los términos del acuerdo.

De entre las mejoras salariales y sociales que este texto incorpora destacamos las siguientes:

- Elevación de los salarios vigentes el 31-12-68 en un 5,9%. Las tablas salariales que aparecen en el Anexo establecen el jornal diario correspondiente el mínimo grado

⁹¹ Archivo de AHM, *Memoria del Jurado de Empresa, 1969*, Texto íntegro del CCS de 1969, Carp. 206-6

⁹² El contenido del Convenio se discute y se negocia por las partes en el seno de la empresa, y cuando se llega al acuerdo se pasa por el trámite sindical donde se levanta acta del acuerdo alcanzado y luego se procede a enviarlo al Delegado de Trabajo para su aprobación.

⁹³ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1969*, Acta nº 77, 18-11-69, Carp. 310-4.

de calificación en 156,35 ptas. y el sueldo mensual para subalternos con grado de calificación mínima en 4.743,50 ptas. El máximo grado de calificación para éstos es de 15, lo que equivale a un jornal diario de 280,92 ptas. y un sueldo mensual para subalternos de 8.522,22 ptas. Respecto a administrativos, técnicos y empleados, los grados de calificación llegan hasta 24, y considerando el empleo de ocho horas, el sueldo de mínimo grado es de 5.061,58 y el correspondiente al máximo grado (de 24) es de 14.621,26.

- Incorporación al salario fijo de una parte de los incentivos o primas. Para este fin se establecen las escalas de incentivos vigentes hasta la fecha y en el anexo aparecen las tablas de conversión de puntos atribuidos a nuevos, de tal manera que el punto hora atribuido equivalente a 85 tendrá un valor propio de 60. En cuanto a la prima el equivalente a 113,33 equivaldrá en el futuro a 80. Además, se comprometen a mantener como mínimo los rendimientos actuales, tratando de superarlos si es posible.
- Pago de un plus del 50% del jornal o sueldo de calificación para los que trabajan en domingo, que por la peculiaridad de la fábrica, lo hace un 25% del personal.
- Elevación de 40 a 60 el número de premios de comportamiento mediante estancias en residencias de verano o bolsas de viaje, en la misma cuantía, para quienes no puedan disfrutar de estas residencias.
- Se establecen las asignaciones de suministro de carbón o su compensación económica, pudiendo hacer efectiva su compensación a través de la nómina o mediante canje en el economato del correspondiente vale de carbón.
- Al personal en situación de pendiente de destino se le abonará la prima de acuerdo con el promedio obtenido en los tres últimos meses trabajados.
- Se hace extensivo el socorro por fallecimiento al personal obrero y subalterno en la misma cuantía y condiciones que el personal técnico y administrativo.
- El Comité de Calificación realizará en el plazo de dos meses la revisión de los puestos de trabajo de manera que pueda realizarse la modificación en los grados de calificación que afecte a 700 productores.
- Las tablas salariales podrán revisarse en el caso de que cualquier Disposición oficial anule o modifique el Decreto-Ley del 16-8-68.

- Las dudas sobre la interpretación del CCS serán resueltas por una comisión formada por cuatro vocales sociales, uno por cada estamento, y cuatro vocales representantes de la Dirección.
- Se hace expresa manifestación de que el presente CCS no tiene repercusión en el alza de los precios.
- Se declara la vigencia del contenido del Artículo 97 del CCS de 1961.
- Para lo no previsto en el actual CCS, se recurrirá al RRI⁹⁴ o demás disposiciones legales que regulen la materia.

El CCS acordado en el JE sigue su proceso burocrático y el 20 de febrero, en la Casa Sindical de Valencia se levanta acta de la reunión en la que toman parte, junto al presidente y el secretario, los cuatro vocales representantes de la Dirección, los cuatro vocales sociales titulares y seis vocales suplentes. En ésta se manifiesta la conformidad con el texto de CCS a excepción de uno de los vocales titulares que muestra su disconformidad al no haberse alcanzado para los obreros las mismas mejoras económicas y sociales que administrativos y técnicos, a lo cual responde la representación económica que ello le debe a que en su día, en 1967, no convinieron como administrativos y técnicos las condiciones económicas, por lo que el Decreto de descongelación de salarios les ha afectado de forma distinta que a los empleados.

Finalmente, el texto del CCS llega a la DPT donde se le considera conforme a los requisitos de la legislación y disposiciones oficiales vigentes, así como se insiste en que la nueva orientación salarial no repercute en absoluto en el alza de los precios y que se trata simplemente de una adaptación de los incentivos a la situación real, y que las percepciones finales obtenidas serán iguales para el mismo nivel de rendimiento. De esta manera, queda aprobado el CCS en fecha 26-2-69.

El 10 de diciembre de 1969 se publica en el BOE un nuevo Decreto-Ley por el que se regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, y donde se establecen los límites de la descongelación salarial ya en funcionamiento desde el último trimestre de 1968. Las condiciones que estipula el Decreto-Ley se tendrán que tener en cuenta a la hora de pactar los siguientes convenios colectivos, que para el caso de la FS estaba pendiente

⁹⁴ A partir de mayo de 1969 regirá un nuevo RRI y que sustituye al, hasta entonces vigente, de 1959.

de negociarse uno nuevo al cumplir su vigencia el de 1969. Respecto al apartado referido a los salarios, el citado Decreto-Ley establece:

- Los convenios deberán tener en cuenta para fijar las retribuciones los siguientes criterios:
 - a. El incremento de la productividad.
 - b. Las peculiaridades de los distintos ámbitos de aplicación: regiones, sectores, empresas.
 - c. La situación general de la economía.
 - d. El mayor crecimiento proporcional de los salarios más bajos.
 - e. La duración del convenio.
- En la tramitación de los convenios colectivos sindicales será preceptivo el informe de la Organización Sindical.
- Se requerirá la conformidad de la Comisión Delegada del Gobierno para asuntos económicos cuando los convenios contengan cláusula de repercusión positiva en precios o cuando establezcan incrementos salariales superiores al 8% en los fijados para dos años o más y superiores al 6,5% en los de duración inferior. En el caso que la Comisión Delegada considere que los incrementos salariales pueden poner en riesgo la estabilidad de los precios, ésta lo remitirá a la OSE para que se someta a consideración la fórmula a adoptar.
- Los convenios de dos o más años de duración podrán prever las actualizaciones oportunas de acuerdo con las variaciones del índice del coste de la vida en el conjunto nacional, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

CAPÍTULO IV:

EL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE 1970 Y LAS SUCESIVAS NORMAS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO.

1.- EL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE 1970.

Con el CCS de 1969 vencido, el 7 de marzo de 1970 tiene lugar la reunión en la Casa Sindical de Valencia, de la Comisión Deliberadora del CCS de la empresa Altos Hornos de Vizcaya, SA, Factoría de Sagunto, una vez que en el seno de la empresa se han realizado las reuniones pertinentes entre las partes hasta convenir las condiciones del convenio. En esta reunión se aprueba un texto compuesto de nueve artículos y un Anexo único. Su contenido establece fundamentalmente medidas de tipo económico, mientras que en el anexo aparecen recogidas distintas medidas sociales en el apartado referido a las Normas Complementarias del RRI. Del contenido del articulado y Anexo destacamos los apartados siguientes:⁹⁵

- El CCS se pacta para todo el personal obrero y empleado de la fábrica de Sagunto y oficina en Valencia, durante dos años, comprendidos entre el 1-1-70 y el 31-12-71.
- La tabla salarial se establece con relación a una jornada anual de 2.320 horas, de acuerdo a los distintos grados de calificación, y a lo que se le añade, si corresponde, el valor de las horas de trabajo nocturno, la antigüedad y horas extraordinarias. El salario mensual mínimo, según un grado de calificación 5 se sitúa en 5.320,37 ptas. Para obreros y subalternos el grado máximo de calificación es de 15, al cual corresponde un salario de 8.954,01 ptas. El grado máximo de calificación para empleados es de 24, al que corresponde un sueldo de 14.621,25 ptas. El valor de la hora nocturna, antigüedad y hora extraordinaria también va aumentando de acuerdo al grado de calificación. También es importante destacar que las calificaciones mínimas previstas por el primer CCS quedan ya anuladas.
- Se prevé un aumento automático de las remuneraciones salariales para 1971 y 1972 de acuerdo al incremento del coste de la vida que haya establecido el INE, si bien se garantizará una subida del 3%, en el caso de que el coste de la vida no

⁹⁵ Archivo de AHM, *Memoria del Jurado de Empresa, 1970*, Texto íntegro del CCS de 1970, Carp. 206-7

supere este nivel. Del mismo modo que el CCS anterior, se declara que las subidas salariales no tienen repercusión en el alza de los precios.

- Para las retribuciones de 1970 se establece un aumento del 8%, que se aplicará tomando como base las retribuciones ordinarias del cuarto trimestre de 1969.
- Se establece un nuevo baremo de participación de beneficios que anula el anterior establecido en el CCS de 1961. De acuerdo a este baremo, se hará la distribución de los porcentajes de participación en 1971 y 1972. A su vez se aclara que la distribución del dividendo se efectuará por partes iguales.
- La sociedad AHV, SA. aportará a la Caja de Previsión del Personal una cantidad equivalente al 70% de las aportaciones realizadas por los trabajadores, con la finalidad de complementar las prestaciones en situación de baja por enfermedad.
- En las Normas Complementarias del RRI que se incluyen en el Anexo aparecen algunos elementos aclaratorios o que suponen alguna mejora en relación a los sueldos, cambio de puesto de trabajo por disminución de facultades físicas, antigüedad de trabajadores procedentes de la Escuela de Aprendices, socorro por fallecimiento, aumento de la cuantía por 30 años de servicio a 4.500 ptas., bonificación por trabajo en Nochebuena y Nochevieja, y vacaciones de 20 días laborables. También se prevé una revisión de los grados de calificación, cuyos resultados entrarán en vigor el 1 de enero de 1971.
- Se constituye una Comisión Deliberadora formada por cuatro vocales sociales del JE y cuatro vocales representantes de la Dirección, para resolver las dudas que puedan surgir sobre el contenido y aplicación del convenio.

Aprobado el texto en la reunión de la Casa Sindical, pasa a DPT donde, después de examinarlo y comprobar que es conforme a derecho, queda definitivamente aprobado el 19 de agosto de 1970 y pasa a ser publicado en el Boletín Oficial de la Provincia.

2.- NORMAS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO: 1972-73.

Durante el periodo que analizamos en este estudio ya no se van a producir más convenios colectivos, por lo que las relaciones laborales, y más específicamente las condiciones económicas, serán fijadas por la DPT a través de dos normas de obligado cumplimiento y de un Decreto y una Orden Ministerial sobre ordenación del salario, emanados del Ministerio de Trabajo en 1973. A saber:

El 12-6-72 la DPT, una vez que ha recibido el expediente del CCS de AHV, Fábrica de Sagunto en el que la OSE solicita se dicte NOC al haber fracasado las deliberaciones para un nuevo convenio, y una vez que las partes envían sus correspondientes informes a esta Delegación, se emite NOC⁹⁶ por la que se proroga el CCS de 1970 hasta el 31 de diciembre de 1972, con las modificaciones siguientes:

- Con efectos de 1 de enero de 1972 la tabla salarial se incrementará en un 9% de aumento lineal para todos los grados de calificación. Así, el salario mensual mínimo establecido para el grado de calificación 5 y con jornada de ocho horas, será de 6.194, mientras que el correspondiente al máximo grado de calificación es de 16.105.
- La participación en los beneficios equivaldrá a una mensualidad de sueldo de calificación más antigüedad, siempre que la distribución del dividendo sea igual o superior al 4%.

Un año después, y cumplida la vigencia del la anterior NOC, se inician conversaciones para un nuevo convenio, pero, en esta ocasión, se establecen dos comisiones deliberadoras, una correspondiente a personal cualificado y no cualificado, y otra para el personal técnico y administrativo. Como en ninguno de los casos se llega a un acuerdo, la OSE pide a la DPT dicte NOC. Esta Delegación, una vez que recibe los correspondientes informes de las partes decide emitir una NOC para todo el personal de la factoría.

⁹⁶ NOC publicada en el Boletín Oficial de la Provincia el 26 de junio de 1972.

Así, con fecha 13-3-73 se emite NOC para la empresa Altos Hornos de Vizcaya, Fábrica de Sagunto. En esta se establecen distintos apartados, de entre los cuales destacamos los siguientes:

- Prórroga del CCS de agosto de 1970 con las modificaciones de la NOC de junio de 1972, hasta el 31-12-74.
- A efectos del 1 de enero de 1973 la Tabla salarial se incrementa en un 9% de aumento lineal para todos los grados de calificación. A su vez, con efectos del primero de enero de 1974, la tabla salarial será revisada y los niveles salariales aumentarán de acuerdo al aumento del coste de la vida que establezca el INE, garantizándose una subida lineal mínima del 7%. Para 1973 la Tabla salarial que se adjunta establece para el grado 5 con jornada de 8 horas, un salario mensual de 6.751, y para el grado 24 la cantidad de 18.552, a lo cual habría que añadir los correspondientes complementos de tipo personal o relativos al puesto de trabajo.
- El primero de abril de 1973 la empresa AHV incorporará a su fábrica de Sagunto los trabajadores denominados complementarios y cuya relación nominal se detalla de forma adjunta.
- A efectos del 1-1-73 se eleva en un grado la calificación de todo el personal, con la consecuencia que supone de absorción del importe del sistema de participación a la producción. Para llevar a cabo esta absorción, se modifica el sistema de participación en la producción, de tal manera que hasta alcanzar el 70% de cumplimentación del programa, no se establece ninguna prima; si se alcanza el 100% la prima será del 68% del sueldo o salario de calificación; y el aumento por cada unidad se establece en 0,95%.

El jefe de Personal se dirige a todas las Jefaturas de la fábrica a fin de dar a conocer la publicación de la citada NOC en el Boletín Oficial de la Provincia con fecha 26-3-73, al tiempo que señala que las diferencias correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo, serán abonadas en la nómina de abril, y que la paga extraordinaria de abril se abonará de acuerdo con las nuevas retribuciones.

SEGUNDA PARTE:

ÁMBITO ECONÓMICO-SOCIAL.

CONDICIONES SOCIOLABORALES.

INTRODUCCIÓN.

El periodo histórico que aborda el presente estudio presenta importantes cambios en la estructura social y económica de España respecto a la etapa anterior del franquismo. Todos estos cambios se refieren a la población en general y a su estructura y distribución por sectores de actividad. También se observan los cambios en la evolución de los precios de los productos básicos, y en las rentas salariales con las que la mayor parte de la población tendrá que hacer frente a sus necesidades básicas. Y todo ello debido, en parte, a los cambios de la política económica ejercida por el Gobierno desde 1957 y las perspectivas y necesidades económicas que se abren paso durante la década de los años sesenta y hasta la primera mitad de los setenta que es cuando en España se asiste a un periodo de crecimiento económico sin precedentes en cuanto a cifras y tiempo de duración.

Estos indicadores generales para España serán contrastados con los mismos que afectan de forma más concreta a los trabajadores siderúrgicos de Sagunto, acercándonos a esta realidad partiendo de España y pasando por los indicadores del País Valenciano, comarca Camp de Morvedre y Sagunto.

Pero junto a todos estos elementos, será necesario introducir aquellos que nos permitan establecer las condiciones concretas en que se realiza el trabajo y que en buena medida vienen determinadas por el sistema de organización del trabajo que se pone en marcha a finales de los años cincuenta en esta fábrica, conocido como Sistema Bedaux. De esta manera, se incorporan para su estudio los indicadores de la evolución de la plantilla, sistema de acceso la empresa y al puesto de trabajo, niveles de cualificación, jornada, etc., lo cuales están sometidos a los criterios y objetivos establecidos por este sistema de organización del trabajo.

Finalmente se incorporan todos aquellos beneficios sociales, tanto los de carácter general, comunes a todos los trabajadores y establecidos por la legislación estatal (Seguridad Social, Plus de carestía de la vida...), como aquellos más específicos de los

trabajadores de AHV en Sagunto en virtud de la política social aplicada por esta empresa (servicios sanitarios, educativos, deportivos...).

De esta manera, tras el análisis comparativo de todos estos datos, será posible extraer algunas conclusiones sobre el nivel de vida y las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores siderúrgicos de Sagunto en el transcurrir de los años sesenta y hasta justo antes de convertirse en trabajadores de Altos Hornos del Mediterráneo.

Las fuentes documentales utilizadas para esta parte del trabajo son de diversa índole: por un lado los datos correspondientes a población, salarios, precios, a nivel general, nos lo proporciona el INE a través del *Anuario Estadístico Español* y *Censos de Población*, también una parte de ellos el Archivo Histórico del Banco de Bilbao. En la medida de lo posible, estos datos han sido contrastados y cumplimentados con la bibliografía diversa sobre el tema. Por otro lado, los valores correspondientes a las condiciones de trabajo concretas de los trabajadores que aquí se estudian, así como las que hacen referencia a la evolución económica de la fábrica en cuanto a producción, plantilla, salarios, etc., han sido extraídas de la documentación específica para AHV en Sagunto, que proporcionan los convenios colectivos, normas de obligado cumplimiento y *Reglamento de Régimen Interior*, junto a las *Memorias* anuales de Seguridad e Higiene, de la Comisión de Plus de Carestía de la Vida, de la Junta del Economato, y las *Memorias anuales* de la División Social, además de documentación diversa correspondiente a la Jefatura de Personal, toda ella obtenida del Archivo de Altos Hornos del Mediterráneo. El Archivo del Reino de Valencia también resulta ser fuente de información acerca de algunas cuestiones generales de la industria siderúrgica y sobre todo del proceso de lucha por la localización en el Puerto de Sagunto de la planta siderúrgica integral planeada por el Gobierno.

CAPÍTULO I:

EL DEVENIR ECONÓMICO DURANTE LA DÉCADA DE LOS SESENTA Y PRIMERA MITAD DE LOS SETENTA. EL CASO CONCRETO DE LA FÁBRICA SIDERÚRGICA DE SAGUNTO.

Entre el final de la Segunda Guerra Mundial y la crisis de 1973, Europa occidental llega a su punto culminante en el proceso de industrialización, el cual se manifiesta en el hecho de que el mayor peso de la actividad productiva recaiga sobre el sector secundario, en detrimento del sector agrario. Superado este punto culminante, la siguiente fase seguirá una tendencia de aumento del sector terciario y retroceso del secundario a partir de 1975.⁹⁷

En este proceso de crecimiento industrial, España tiene un desfase importante respecto a los países de Europa occidental, algo que empieza a superarse en la década de los cincuenta, pero el verdadero salto se produce durante el periodo del “franquismo desarrollista”⁹⁸ entre 1960 y 1975. El desfase existente respecto a Europa en 1960 necesitaba superarse a base de potenciar los niveles de productividad incorporando técnicas más avanzadas y ya disponibles en los países europeos industrializados; la sustitución de un sistema protector basado en la prohibición (cuotas) por uno asentado en los diferenciales de precios (aranceles), con lo cual se abrirían las puertas a la renovación del equipo en un gran número de empresas industriales. En esta línea, se pudo aumentar las exportaciones entre 1960-1966 y un nuevo salto entre 1967-1975, debido al aumento de la productividad, la liberalización del comercio estadounidense, la devaluación de la peseta en 1967, y la firma del *Acuerdo Preferente* con la CEE.

Sin embargo, tal como señala Jordi Nadal,⁹⁹ el logro de la industrialización española durante la década de los sesenta tuvo sus rémoras, ligadas por una parte a que en muchos casos, la expansión se produjo gracias a la inyección de los recursos públicos, bien a través de las empresas del INI o de las que se acogieron a las subvenciones y crédito preferencial que ofrecía el régimen de la *Acción Concertada*; y por otra parte a la

⁹⁷ Véase NADAL, J., (dir), *Atlas de la industrialización de España, 1750-2000*, Fundación BBVA, Ed. Crítica, 2003.

⁹⁸ *Ibidem...*

⁹⁹ *Ibidem...*

elevada dependencia tecnológica de la industria española, lo que le llevaba a hacer uso de patentes extranjeras o hacer uso de copias de prototipos de maquinaria concebida en el extranjero.

Uno de los aspectos que ayudan a explicar el crecimiento económico prolongado en Europa en la etapa posterior a la Segunda Guerra Mundial fue el nuevo papel de intervención en la economía que asume el Estado, a base de fórmulas como la planificación indicativa, nacionalización de sectores básicos, política fiscal e impositiva, etc., que ayudaron a posibilitar un “pacto social”¹⁰⁰ entre trabajadores, empresarios y Estado en el que este último se encargaba de garantizar los servicios públicos y el suministro de bienes preferenciales, poniendo las bases del Estado del bienestar en el que el Estado garantizaría una distribución más equitativa de la riqueza generada por ese crecimiento económico. Sin embargo, Pablo Martín y Elena Martínez señalan que el caso español se desvía de esta fórmula europea y “... La característica distintiva del crecimiento español en el marco europeo fue la ausencia del Estado como agente encargado de la distribución de la riqueza que se generaba.”¹⁰¹

Así, en la denominada también “edad de oro” del capitalismo español que caracteriza al desarrollo económico comprendido entre 1960-1974, se produce un contraste entre el inmovilismo político (superestructura) fundamentado en la naturaleza autoritaria y antidemocrática del régimen franquista, y el dinamismo económico (infraestructura) con el que se alcanzan resultados de productividad y niveles de renta sin precedentes.¹⁰²

¹⁰⁰Pablo Martín y Elena Martínez señalan la importancia del pacto social entre los agentes económicos y el Estado mediante el cual se llega a una moderación salarial a cambio de una mayor inversión empresarial y de un reparto más equitativo de la riqueza generada mediante el compromiso que adquiere en ello el Estado. MARTIN ACEÑA, P.; MARTÍNEZ RUIZ, E., “La Edad de oro del capitalismo español” en TOWNSON (ed), *España en cambio. El segundo franquismo 1959-1975*, Siglo XXI, 2009.

¹⁰¹ MARTIN ACEÑA, P.; MARTÍNEZ RUIZ, E., “La Edad de oro del capitalismo español” en TOWNSON (ed), *España en cambio. El segundo franquismo 1959-1975*, Siglo XXI, 2009, p.15.

¹⁰² *Ibíd.*

1. FACTORES DE CRECIMIENTO ECONÓMICO DURANTE LA DÉCADA DE LOS SESENTA.

El periodo que comprende este estudio se caracteriza, según la mayoría de historiadores y economistas, por un crecimiento económico sin precedentes que llevó a considerarse como el “milagro español” con el que se consiguen importantes avances de productividad y que tuvo, entre algunos de sus resultados, el aumento de la renta *per cápita*, el éxodo rural, el crecimiento urbano y con él el de la industria y los servicios. Álvaro Soto pone cifras al crecimiento económico señalando que la economía española “entre 1961 y 1974 creció a un ritmo anual medio del 6,8 por ciento en términos del producto interior bruto (PIB), lo que constituye una fase de crecimiento desconocida hasta entonces”¹⁰³. “La desruralización masiva fue la responsable de que entre 1964 y 1974 la agricultura pasase del 22% del PIB al 9%; la industria del 35% al 38%, y los servicios del 43 al 53% ... lo que supone la quiebra de la estructura agraria tradicional”¹⁰⁴. La abundancia de mano de obra barata junto a la aportación de capital, una mayor liberalización de los mercados, así como la introducción de métodos de organización del trabajo en la industria, permitieron una reconversión y crecimiento industrial con elevadas tasas de productividad.

Entre los factores que provocan el crecimiento económico hay que situar los que arrancan de la puesta en práctica de las medidas “estabilizadoras” de la economía a partir de 1957 y, sobre todo, de 1959 con el Decreto-Ley de Ordenación Económica. Por efecto de estas medidas Europa absorbe el excedente de fuerza de trabajo, se beneficia de las divisas del *boom* turístico, se facilita la entrada de inversiones extranjeras, aumenta el mercado para productos españoles de consumo basados en tecnología sencilla, y se posibilita la importación de bienes de equipo, lo que provocará la modernización de la industria española.

Entre las claves para entender la naturaleza del “milagro español” es necesario destacar, según Pablo Martín y Elena Martínez,¹⁰⁵ la liberalización de las relaciones económicas con Europa y Estados Unidos, elemento clave al que se unen las

¹⁰³ SOTO CARMONA, A., “No todo fue igual. Cambios en las relaciones laborales, trabajo y nivel de vida de los españoles: 1958-1975”, *Pasado y Memoria, Revista de Historia Contemporánea*, nº 5, 2006, p. 16.

¹⁰⁴ Véase SÁNCHEZ RODRÍGUEZ, J., *El franquismo*, www.wikilearning.com/el_franquismo, p. 14.

¹⁰⁵ MARTÍN ACEÑA, P.; MARTÍNEZ RUIZ, E., “La Edad de oro del capitalismo español” en TOWNSON (ed), *España en cambio. El segundo franquismo 1959-1975*, Siglo XXI, 2009.

consecuencias del Plan de Estabilización, la política económica intervencionista por parte del Estado, la aportación del turismo y las remesas de emigrantes para mejorar la balanza de pagos, el equilibrio presupuestario y el control del proceso inflacionista al mantener el régimen de cambio fijo.

El crecimiento espectacular de la economía española entre 1961 y 1973 se cifra en un ritmo medio de más del 7% anual acumulativo. Y la inversión que impulsó este crecimiento se concentró, fundamentalmente, en el sector industrial,¹⁰⁶ en lo que se conocen como sectores tradicionales: siderurgia, construcción naval, cemento, automoción, química de base, fertilizantes, papeleras, etc. La mayoría de ellos, y en particular la siderurgia, resultan muy intensivos en energía, dependientes del mercado exterior en bienes de equipo y en recursos energéticos. Por ello, a pesar del progresivo aumento de las exportaciones de bienes manufacturados, la balanza comercial española pasó a ser deficitaria a principios de los setenta, por lo que hubo que echar mano de la entrada de divisas que suponían el turismo y las remesas de emigrantes para compensar este déficit. En el caso concreto de la siderurgia española, al déficit comercial se añadía el déficit de producción siderúrgica al tiempo que las previsiones de consumo de aceros iban en aumento. Por tal hecho se hacía, si cabe, más necesaria, la aportación de todos los medios técnicos y humanos para conseguir aumentar la producción de hierros y aceros y también que se aumentara la productividad. Este será uno de los motivos que llevaron a las autoridades políticas españolas a declarar al sector siderúrgico como *industria preferente*,¹⁰⁷ lo cual dará importantes ventajas a las grandes empresas privadas del sector, con AHV a la cabeza, y también estará en la base de la propuesta por parte del gobierno de una IV PSI.

Entre los indicadores del crecimiento económico cabe destacar el aumento de la renta nacional y de la renta *per cápita* a lo largo de estos años. De acuerdo a los datos proporcionados por el Banco de Bilbao y el estudio realizado por Ernesto Reig,¹⁰⁸ se obtiene el siguiente cuadro:

¹⁰⁶ SOTO CARMONA, A., “No todo fue igual...”, Álvaro Soto Carmona señala una media de crecimiento industrial del 9,5%, mientras la de construcción se sitúa en el 6,8% y en el 6% la de servicios.

¹⁰⁷ Ley de 2-12-63 sobre industrias de interés preferente.

¹⁰⁸ REIG, Ernesto, “Repercusiones del Plan de Estabilización y nuevas perspectivas para la economía valenciana”, p. 137, en *La Época de Franco*, Nuestra Historia, Vol.VII, Ed. Aramo SL, Valencia, 1985.

	RENTA NACIONAL		RENTA PER CÁPITA	
	(millones pesetas)		(pesetas)	
	<u>España</u>	<u>C. Valenciana</u>	<u>España</u>	<u>C. Valenciana</u>
1957	452.948	39.837	15.131	16.676
1960	549.481	51.760	18.057	20.863
1962	705.410	59.432	22.496	23.123
1964	979.656	83.231	31.036	30.966
1967	1.443.646	126.042	44.481	44.309
1969	1.820.102	162.437	54.760	54.473
1971	2.406.102	209.786	70.761	67.589
1973	3.448.605	319.867	99.270	99.931
1975	5.168.569	488.820	144.731	144.732

Se observa a través de estas cifras un ritmo de crecimiento constante de la renta tanto a nivel de todo el territorio español como de la Comunidad Valenciana (CV), si bien ese ritmo de crecimiento tiende a ralentizarse en los años finales de los sesenta, para volver a recuperarlo y ampliarlo en torno al 50% a partir de 1971. Para el caso de la renta *per cápita*, el despegue que se produce para España no se traduce en la misma medida para la CV, y ello viene motivado en buena medida a los movimientos migratorios interregionales hacia esta comunidad en busca de trabajo porque es aquí donde la actividad económica es mayor, incluso, que la media nacional.

Esta “era del desarrollo”, como la ha denominado Joan Joseph Adrià¹⁰⁹, lleva a hablar de la entrada de España en la “modernidad” pero sólo para el marco económico, pues este hecho contrasta con un régimen franquista que en lo político no experimenta avances hacia las democracias occidentales. Es por ello que se ha llegado a hablar del divorcio entre la España oficial y la real. Pero, aun así, este crecimiento económico sin precedentes supone un aumento considerable del número de asalariados de la industria y servicios, la integración de la mujer al mundo laboral, la urbanización de una gran parte de la población, la mejora del nivel de vida y la sociedad de consumo. Y todo ello propicia al mismo tiempo el surgimiento de la sociedad civil y la irrupción de la conflictividad en distintos ámbitos, de los cuales el laboral será muy importante y marcará el proceso de

¹⁰⁹ ADRIÀ, Joan Josep, “El País Valencià sota la dictadura franquista (1939-1975), en *Història Contemporànea del País Valencià*, Tabarca Universitat, Valencia, 1992, pp.295-353.

reconstitución del movimiento obrero, si bien de acuerdo a unas pautas diferentes a las que le caracterizaron con anterioridad a la guerra civil. Tal y como señala Álvaro Soto “... aquellos cambios que favorecieron la mejora del nivel de vida y el bienestar de los ciudadanos, en vez de legitimar el régimen autoritario, sirvieron para potenciar la labor de la oposición.”¹¹⁰ Con todo, tal como señala Ernesto Reig: “El aparato represivo del franquismo, manteniéndolo (al movimiento obrero) en la ilegalidad, permitió (al régimen franquista) que los salarios no llegaran a absorber durante muchos años los incrementos de productividad que el sistema económico iba registrando.”¹¹¹ En contrapartida, uno de los signos a través de los que se manifiesta esta oposición en el ámbito laboral es en el incremento de las huelgas, a pesar de estar prohibidas, y en el aumento de las demandas a Magistraturas de Trabajo.

Por otro lado, de acuerdo con los datos que proporcionan diversos autores,¹¹² entre 1965 y 1974 la formación bruta de capital creció un 9,1% de promedio en términos reales. Y si a ello se le suma el descenso de horas trabajadas al año por los trabajadores con empleo, el resultado obtenido es el incremento de la productividad; y esa circunstancia será posible con un crecimiento muy escaso del empleo total, todo lo cual lleva a concluir a Fuentes Quintana que la economía española de estos años ocultó bajo sus tasas de crecimiento y la emigración a Europa, sus “importantes limitaciones para la creación de empleo”.¹¹³ Esta tendencia general para España se verá concretada y reafirmada en el estudio concreto del caso de la FS.

Otro de los elementos a destacar en este periodo es la puesta en marcha por parte del Gobierno de la planificación indicativa, a través de los denominados Planes de Desarrollo Económico y Social, los cuales se ponen en vigor a principios de 1964 y se dan por finalizados en 1976 con el III Plan de Desarrollo.¹¹⁴ En el caso de la CV, dentro del marco del II Plan de Desarrollo se asigna la creación de un complejo industrial integral, basado en la industria mecánica con el soporte de la siderurgia de Sagunto. Y con el III Plan de Desarrollo se cambia la estrategia de los “polos de desarrollo” por la de “grandes

¹¹⁰ SOTO CARMONA, A., “No todo fue igual...” *Pasado y Memoria...* p.18.

¹¹¹ REIG, Ernesto, “Crisis de la agricultura y crecimiento industrial en los años sesenta y setenta”, p. 157, en *La época de Franco*, Nuestra Historia, Vol. VII, Ed. Aramo, SL., Valencia, 1985.

¹¹² Véase BAIGE, J.; MOLINAS, C.; SEBASTIÁN, M., *La economía española 1964-1985: datos fuentes y análisis*, Madrid, 1987, pp. 26-57.

¹¹³ FUENTES QUINTANA, E., “La crisis económica española”, *Papeles de Economía Española*, 1 (1980), p.99.

¹¹⁴ La periodización de los tres Planes de Desarrollo es: 1964-67; 1968-71; 1972-75.

áreas de expansión industrial” que en el caso valenciano se traduciría en la cuarta área industrial de España basada en la IV PSI de Sagunto y en la factoría de automóviles Ford.¹¹⁵

El proceso hacia una mayor liberalización y racionalización de la economía ya se había apuntado con el Decreto-Ley de Ordenación Económica de 1959. Y es entre los meses de marzo y junio de 1961 cuando visita España una comisión del Banco Mundial y que dio lugar a que en septiembre de 1962 emitiera un informe llamado “El desarrollo económico en España”, cuya influencia marcará algunas de las directrices de la política económica durante todos estos años.

En el citado *Informe* se aconseja la supresión de las prácticas intervencionistas, el desarrollo del libre mercado, el uso de la planificación indicativa o la modernización de la Administración Pública. Tal y como señala Biescas,¹¹⁶ en las recomendaciones que se hacían sobre estos aspectos, se siguieron en gran medida por los políticos españoles de la época, pero en otras cuestiones que planteaba el *Informe*, tales como la recomendación de eliminar los monopolios, las subvenciones e incentivos a empresas privadas o más transparencia en el funcionamiento de la empresa pública, fueron ignorados.

Uno de los elementos a destacar de la política económica durante estos años fue, pues, la planificación indicativa, puesta en marcha a través de tres Planes de Desarrollo, siguiendo el modelo francés de política económica. El arranque de esta política hay que buscarlo en enero de 1962, fecha en la que se crea la Comisaría del Plan de Desarrollo, al frente de la cual se encuentra López Rodó. El I Plan de Desarrollo se aprueba el 28 de diciembre de 1963, entra en vigor a partir del 1 de enero de 1964 y su vigencia se establece entre 1964 y 1967.

Este primer Plan de Desarrollo, como los siguientes, establece unas directrices de planificación económica con carácter vinculante para la empresa pública y de carácter indicativo para la privada. Pero debido al escaso peso del sector público en la economía española de esos momentos, el logro de los objetivos de dicho Plan dependía en gran

¹¹⁵ MARTÍNEZ SERRANO, JA; REIG, E; SOLER, V; SORRIBES, J., *Introducció a l'història del País Valencià*, Eliseo Climent, Valencia, 1980.

¹¹⁶ BIESCAS, J.A. y TUÑÓN DE LARA, M., *España bajo la dictadura franquista. (1939-1975)*, Tomo X de *Historia de España*, (dir) Manuel TUÑÓN DE LARA, Labor, Barcelona, 1980.

medida del seguimiento que hicieran de él las empresas privadas. El Banco Mundial aconsejaba que los recursos y capitales públicos fuesen puestos a disposición de los intereses privados. Para ello el gobierno empleó dos instrumentos: las acciones concertadas entre el gobierno y las empresas y los polos de desarrollo. A través de la acción concertada las empresas privadas recibían beneficios fiscales y de otro tipo a fin de garantizar la consecución de los objetivos del Plan. En concreto, ofrecieron financiación preferencial al sector privado a cambio de cumplir determinados requerimientos de inversión y producción. En la práctica, sólo grandes empresas privadas, como es el caso de Altos Hornos de Vizcaya, podrán acceder a las posibilidades que les ofrece este Plan de Desarrollo. De hecho, AHV fue la primera empresa privada que se acogió a las ventajas que le ofrecía la *Acción Concertada*, en marzo de 1965, y poco después de haber acordado un convenio de colaboración con una empresa siderúrgica estadounidense (USS) en diciembre de 1964.

Una de las novedades del I Plan de Desarrollo fue la creación de polos de desarrollo y de promoción industrial. Mediante esta fórmula se pretende estimular la localización de una serie de industrias cuya interacción derivaría en una importante actividad productiva en una amplia zona de influencia. Y es en esta estrategia que se planteó para la CV la creación de un gran complejo industrial integrado, basado en la industria mecánica y que se apoyase en la siderurgia de Sagunto. De esta manera el primer paso para la consecución de este gran complejo industrial sería la construcción de la IV PSI en Sagunto. Si bien los lugares donde se localizaban las fábricas siderúrgicas de AHV no entraron en los polos de desarrollo, sin embargo, esta empresa sí aprovechará todas las ventajas fiscales, crediticias, subvenciones, etc., que se ofrecían en función de la declaración para la siderurgia de industria de *interés preferente*. El segundo y tercer plan de desarrollo, aprobados en 1969 y 1970 respectivamente, incorporan pocos elementos nuevos y no dejan de ser más que una continuación del primero.

En el caso concreto de la Comunidad Valenciana, los años sesenta y setenta suponen una transformación de la economía valenciana, cuya actividad productiva se orienta hacia la industrialización, en una evolución semejante a las sociedades modernas occidentales.¹¹⁷ Después de una primera etapa breve de contracción económica por los

¹¹⁷ REIG, Ernesto, “Repercusiones del Plan de Estabilización y nuevas perspectivas para la economía valenciana”, en *La Época de Franco*, Nuestra Historia, Vol. VIII, Ed. Aramo, Valencia, 1985.

efectos inmediatos del Plan de Estabilización, se inicia a partir de 1961-62 una fase expansiva de crecimiento, no interrumpido prácticamente hasta 1973. Una de las transformaciones en la economía valenciana que caracterizan este periodo es la pérdida de protagonismo de la agricultura en beneficio del sector industrial que toma el relevo como sector dirigente, seguido de un gran auge del sector terciario.

El hecho de que se diga que la CV ha avanzado considerablemente durante las dos décadas (años sesenta y setenta) hasta asimilarse a los países capitalistas desarrollados, no sólo se aprecia a través de los datos expuestos más arriba sobre la renta, ritmo de crecimiento, urbanización, etc., sino que también puede apelarse a la evolución durante este periodo de la distribución funcional de las rentas del trabajo, rentas del capital, rentas mixtas y rentas del Estado.¹¹⁸ Entre 1962 y 1975, el Banco de Bilbao proporciona las siguientes cifras, recogidas también por Ernesto Reig en el anterior artículo citado.¹¹⁹

	<u>1962</u>	<u>1964</u>	<u>1967</u>	<u>1969</u>	<u>1971</u>	<u>1973</u>	<u>1975</u>
Rentas Trabajo	41,49	44,33	56,03	53,39	54,02	56,56	62,24
Rentas Capital	8,20	9,36	10,48	13,53	15,22	14,72	12,24
Rentas Mixtas	47,96	43,46	30,15	30,14	28,10	26,36	22,61

Las rentas del trabajo experimentan un crecimiento debido en buena medida a la fuerte inflación, hasta que a partir de 1967 sufren las consecuencias de las medidas de reajuste económico y que afectaron también a los salarios, por lo que las cifras no se recuperan hasta 1975. Sin embargo, las rentas del capital progresan a lo largo de todos estos años, incluso con un mayor incremento, justo coincidiendo con el descenso de las rentas del trabajo, pues al capital no le afectaron las medidas restrictivas adoptadas a partir de 1967 y, en algunos casos, incluso consiguieron beneficiarse de ayudas u otras compensaciones del Estado. Para el caso de las rentas mixtas, es clara la pérdida de importancia de aquellos dedicados a la actividad agrícola, mientras que el aumento de profesiones liberales o autónomos en el sector terciario no consiguen compensar la pérdida de protagonismo de los primeros y como consecuencia las rentas mixtas caen de forma

¹¹⁸ Las rentas del trabajo se refieren a sueldos, salarios, y cuotas a la seguridad social; las rentas del capital al ahorro de las empresas, intereses, dividendos y alquileres; y las rentas mixtas a la de empresarios y trabajadores agrarios, profesionales liberales, autónomos, etc.

¹¹⁹ REIG, Ernesto, “Repercusiones del Plan de Estabilización...”, p. 138.

paralela al crecimiento económico generalizado y que afecta más a los sectores secundario y terciario.

Respecto a la población activa, la CV se caracteriza estos años por una fuerte dinámica poblacional, homologable a la de los países capitalistas desarrollados. En esta línea aumenta considerablemente el peso de los asalariados en el conjunto de la población activa, en torno al 80%; y, por otro lado, es destacable la progresión de la población activa dedicada a la industria, que pasa del 22,5% en 1957 al 44,7% en 1975.¹²⁰

La industria valenciana responde a un modelo minifundista, centrado en la pequeña y mediana empresa y hacia la producción manufacturera de bienes de consumo, que no requiere de una fuerte inversión ni complejidad tecnológica, intensiva en trabajo y que consigue aumentar los beneficios a través de los bajos costes salariales. Esta industria tradicional valenciana vinculada a los sectores de calzado, mueble, cerámica, textil, alimentación o juguetes, experimenta durante estos años una profunda transformación cuantitativa y cualitativa que da paso a una estructura moderna y competitiva y con gran capacidad exportadora.

Pero en el ámbito de la financiación, la política económica española de estos años favorece al gran capital monopolista, privado o público, y es prácticamente nulo el beneficio sobre el tipo mayoritario (pequeño y mediano tamaño) de industria valenciana. En este contexto, a pesar del gran desarrollo de este tipo de industria, en la segunda mitad de los años sesenta se promueve desde distintos ámbitos: círculos de opinión, conferencias, Instituto Social Empresarial, etc., la idea de la necesidad y conveniencia para los intereses de la CV, de potenciar la localización de grandes empresas y la realización de fuertes bloques de inversión. Desde la Comisaría del Plan de Desarrollo se indica la necesidad de crear una PSI para satisfacer las necesidades de consumo interior de este tipo de productos. De esta manera, una vez superada la coyuntura depresiva de 1967-68, se desarrolla una nueva etapa en el proceso de desarrollo industrial caracterizados por una intensa campaña propagandística por la consecución para su localización en Sagunto de la IV PSI prevista por el Gobierno.

¹²⁰ Los datos son extraídos del Banco de Bilbao por Ernesto REIG, en “Crisis de la agricultura y crecimiento industrial en los años sesenta y setenta”, en *La Época de Franco, Nuestra Historia*, ...

Según toda la campaña que consiguió orquestarse, la instalación de esta industria tendría “efectos multiplicadores” que llevarían a convertir la zona en la IV Área Industrial de España. Ello supone poner la atención en un tipo de industria diferente a la mayoritaria, que requiere gran financiación, una gran concentración de trabajadores, fuerte inversión en maquinaria y tecnología, aplicación de sistemas de racionalización del trabajo, abastecimiento de materias primas abundantes y baratas y potencialidad de mercado para sus productos, no sólo a nivel nacional sino también internacional. La empresa de Altos Hornos de Sagunto cumplía con estas características y se encontraba entre las diez empresas más grandes de Valencia, junto a otras como Unión Naval de Levante, Valenciana de Cementos, Pascual Hermanos o Silvestre Segarra e Hijos. De esta manera, desde múltiples instancias de toda la Comunidad, y sobre todo de la provincia de Valencia, se va a potenciar la construcción de esa IV PSI que debería expandir sus efectos de expansión industrial y económica en toda el área de la CV.

Después de la importante campaña propagandista realizada desde la CV al respecto de la localización en Sagunto de la IV PSI, el Gobierno se decide por esta localización y encarga su construcción y explotación a Altos Hornos del Mediterráneo, empresa creada para este fin y a instancias de AHV. La inversión prevista inicialmente era de 250.000 millones de pesetas, a partir de un capital fundamentalmente foráneo. Se pretendía que la nueva planta alcanzase una capacidad de producción que debería estar entre los cinco y seis millones de toneladas anuales. Por otro lado, se pretende una siderurgia moderna y productiva que pudiera satisfacer las necesidades del mercado teniendo en cuenta que ya existían tres siderurgias integrales: AHV, ENSIDESA y UNINSA, que hasta entonces producían las dos terceras partes del acero de toda España. En definitiva, era un proyecto que desbordaba con mucho el modelo tradicional de industrialización valenciana, en el cual, si todo salía según las previsiones, los efectos de expansión económica para la zona serían importantes, pero en el caso de que el proyecto no culminara o fracasara, también las consecuencias, en este caso negativas, habrían de ser importantes, y en particular en el ámbito social, por la gran concentración de trabajadores que un proyecto de este tipo requiere.

Otro de los elementos de atención de la política económica de los años sesenta se sitúa en el interés creciente por aproximarse al Mercado Común Europeo. Hacia esta zona se dirigen la mayor parte de las exportaciones españolas y también de ella se depende,

sobre todo en lo que son bienes de equipo, tecnología, patentes..., en lo que se refiere a importaciones. El interés de las autoridades políticas españolas por buscar una negociación y llegar a algún acuerdo que le ofrezca alguna ventaja en las relaciones comerciales, se convierte en tema de atención, seguimiento e interés no sólo por parte de los que lo gestionan, sino también de los distintos sectores económicos que se sentirían afectados por ese acuerdo. Una de las voces que se alzaron en favor del ingreso de España en la CEE fue la de José M^a Adán, quien ya en mayo de 1961 participa en las *Jornadas Pro Integración europea*, y en cuyas conclusiones se proponen distintas medidas para acelerar el proceso de integración, tales como aumentar la productividad a base de mejorar las técnicas y el utillaje o ampliar la magnitud de las empresas. También propone que la Asociación Española de Cooperación Europea en Valencia eleve estas conclusiones a los cauces normales para negociar la entrada de España en el Mercado Común como país asociado y más tarde seguir con la negociación para un proceso definitivo de integración.¹²¹ Y más tarde, en una entrevista del Diario *Levante* en octubre de 1977, siendo consejero nacional y procurador en Cortes por Valencia, opina que la industria básica está preparada para el ingreso de España en el Mercado Común pero era necesario un proceso de adaptación que busque un equilibrio entre agricultura, industria y servicios para evitar que la integración supusiera absorción o subordinación económica. Opina que hay que acelerar la integración y no estar recelosos de perder elementos propios que también tienen los países miembros. Incluso va más allá al defender la conveniencia de la integración europea en el camino de la unidad política y socio-económica, pues desde este ámbito se podría responder a los retos actuales con vistas al año 2.000 de la ecología, tecnología, aumento de población y afanes expansionistas de los bloques en que estaba dividido el mundo.¹²²

Al respecto, pues, de los intentos de aproximación a la CEE, el primero con carácter oficial se produce en febrero de 1962 con una petición por escrito del Ministro de Asuntos Exteriores a la presidencia de la CEE, de apertura de negociaciones con ésta. Habrá que esperar hasta julio de 1964 para que se produzca la decisión, por parte de la CEE, de iniciar negociaciones con España. Y luego habrá que seguir esperando hasta que en junio de 1970 se produzca la firma de un *Acuerdo Preferencial* entre España y la CEE. En virtud de este acuerdo, la CEE aplicará, a partir de enero de 1972, una reducción del

¹²¹ Véase ADÁN GARCÍA, J.M., *Al servicio de Valencia. Apuntes para la historia, 1967-1978*, Forum Concordia, Valencia, 2005.

¹²² *Ibidem...* "Entrevista al Diario *Levante* en octubre de 1971."

20% sobre las importaciones procedentes de España. La reducción escalonada prevista del arancel exterior no afectará a la agricultura, sector donde la CEE mantiene su proteccionismo, luego será sobre todo el sector industrial el más afectado por las medidas del citado *Acuerdo*.

Por tanto, el acercamiento y consecución del *Acuerdo preferente* se realizó a un ritmo muy lento, mientras que las necesidades y expectativas de las empresas españolas al respecto parecían requerir una mayor celeridad. La razón podría encontrarse, tal como señala Biescas,¹²³ en el hecho de que, aunque la liberalización económica española se había emprendido en 1959, ésta no vino acompañada de una apertura política, y las diferencias entre las democracias occidentales y el régimen franquista obstaculizaban el proceso de acercamiento entre ellas. Incluso desde la parte española, hay que esperar a 1965 para que Alberto Ullastres confirme el deseo por parte de España de progresivo acercamiento a la economía europea. Por la otra parte, el mantenimiento de las estructuras políticas españolas no democráticas, llevó a un acuerdo de la CEE en septiembre de 1975 de no reanudar negociaciones con España mientras no se respetasen los derechos humanos.

Según Biescas,¹²⁴ de las cincuenta empresas industriales españolas en 1973, la empresa Altos Hornos de Vizcaya se sitúa a la cabeza del sector siderúrgico privado, y es ENSIDESA la empresa pública que representa al sector. Siguiendo los datos que aporta el mismo autor, AHV contaba en este año con 21.239 millones de recursos propios, 13.739 empleados, distribuidos en tres fábricas (Baracaldo, Sestao y Puerto de Sagunto), y con importantes vinculaciones con la Banca privada: Bancos Bilbao, Vizcaya, Urquijo, Central... A ello habría también que añadir sus importantes vínculos con los centros de poder político, todo lo cual hacía pensar que AHV, no sólo formaba parte de los centros de poder económico, sino también que disponía de clara influencia política, y ello será determinante en circunstancias concretas del transcurrir económico de estos años: desde ser la primera empresa que se acoge a las ventajas de la *acción concertada* con el gobierno, la consecución de subvenciones públicas en momentos de pérdidas millonarias de la empresa, y hasta la concesión de la construcción y explotación para Altos Hornos del

¹²³ BIESCAS, J.A. y TUÑÓN DE LARA, M., Obra citada.

¹²⁴ *Ibidem*.

Mediterráneo, de la IV Planta Siderúrgica Integral. Como bien señala Gómez Roda,¹²⁵ las grandes factorías metalúrgicas como Unión Naval de Levante o Altos Hornos de Sagunto, consiguieron beneficiarse de las ambiciones industrialistas del nuevo Estado, así como también de sus fuertes lazos con el capital financiero.

Con todo, y tal y como señalan Teresa Carnero y Jordi Palafox,¹²⁶ la transformación de la sociedad valenciana en una sociedad industrializada irá unida a un aumento sensible de la organización de los sindicatos de clase, a una aceleración de la movilización sindical en la que el éxito de CCOO en las elecciones sindicales de 1966 será el ejemplo más claro de los cambios que se están produciendo en los ámbitos económico y social. Ahora bien, también conviene recordar que la pequeña dimensión de la mayoría de las empresas de la CV propicia el mantenimiento de la tendencia social básica de desmovilización obrera y ciudadana, y que este cambio de tendencia sólo se produce en empresas de mayor dimensión y que incorporan aquellas novedades que propician los cambios, como es el caso de AHV.

2. EVOLUCIÓN ECONÓMICA EN LA FÁBRICA DE ALTOS HORNOS DE VIZCAYA EN SAGUNTO.

Es necesario dirigir la mirada hacia el ámbito económico, aquel que la empresa representa, dirige y controla, para ver cómo afronta AHV las nuevas perspectivas económicas y de mercado que se presentan en el Estado español, así como los cambios propiciados desde la política económica.

El cómo aborda AHV la situación económica y el papel que asigne a la fábrica de Sagunto, contribuyen a condicionar buena parte del transcurrir de las relaciones laborales en esta fábrica, la actividad, las preocupaciones, las aspiraciones e incluso algunas de las protestas que los trabajadores despliegan a lo largo de estos años.

¹²⁵ GÓMEZ RODA, J.A., *Comisiones Obreras y represión franquista. Valencia 1958-1972*. PUV, 2004.

¹²⁶ CARNERO, T, y PALAFOX, J., *Creixement, polititsasió i canvi social. 1790/1980*. Edicions Alfons el Magnànim, IVEI, Valencia, 1990.

Antes de entrar en la trayectoria económica de la factoría siderúrgica saguntina, es conveniente confrontar los datos proporcionados por la *Estadística de Industrias Básicas del hierro y del acero*¹²⁷ en lo que se refiere a distribución de establecimientos por provincias según el número de trabajadores en el año 1960:

- España cuenta con 480 establecimientos que suman un total de 71.291.
- Valencia tiene 61 con un total de 7.303.

De acuerdo a número de establecimientos, el orden es el siguiente:

1º Barcelona.....	148
2º Vizcaya.....	92
3º Valencia.....	61
4º Guipúzcoa.....	32.

Y si se establece un orden según el número de trabajadores empleados tenemos:

1º Vizcaya.....	26.385
2º Oviedo.....	12.916
3º Barcelona.....	7.573
4º Valencia.....	7.303
5º Guipúzcoa.....	4.164.

De esta manera, se puede destacar que la mayor concentración de trabajadores de este sector de producción se encuentra en Vizcaya donde la empresa principal es AHV. En el caso de la provincia de Valencia, si bien ocupa el tercer lugar de España en cuanto a número de establecimientos, hay que hacer notar que el más grande es la fábrica del Puerto de Sagunto, con 5.000 trabajadores de los 7.000 que tiene en total la provincia, y, además, forma parte de la empresa con mayor concentración de trabajadores de España y que no es otra que Altos Hornos de Vizcaya.

No es casual, pues, que la mayor actividad del sindicato de este ramo pase por el seguimiento de la empresa aquí estudiada de Altos Hornos de Vizcaya en Sagunto, la cual juega un papel de estrategia económica, no sólo a nivel provincial sino que también

¹²⁷ ARV, *Servicio Sindical de Estadística: Estadísticas de producción industrial. 1960. Separata del Sindicato Nacional del Metal*. Sección de Sindicatos. Caja nº 4607.

entrarán en juego los intereses económicos del Estado español y los de la misma empresa vasca.

Durante la década de los años cincuenta la fábrica de Sagunto había conseguido duplicar la producción de lingote de hierro, acero y laminados debido en gran parte a la ampliación de sus instalaciones en la primera mitad de la década. A esta circunstancia hay que añadir el hecho de que las potencias occidentales ponen fin al aislamiento sometido a España desde la segunda guerra mundial y ello significa la posibilidad de importar carbón, materia prima de la que España es deficitaria y, sin embargo, fundamental para garantizar una producción continua y amplia. Tal y como señalan Girona y Vila,¹²⁸ las inversiones productivas realizadas a partir de 1954, tales como baterías de cok, la ampliación del parque de carbones y la construcción del horno alto nº 3, inaugurado el 29 de marzo de 1954, permitieron alcanzar la cifra de 250.000 toneladas de acero, una cifra no superada hasta diez años más tarde. Por otro lado, esta cifra de aumento de la producción sin precedentes también hay que acompañarla del hecho de que se produce en los años en que la fábrica registra las cifras máximas de plantilla.¹²⁹

Las medidas de ajuste económico y de liberalización del mercado que culminan con el Plan de Estabilización de 1959 pusieron las bases para un desarrollo más equilibrado de la economía española y una mayor integración con las economías europeas. La Estabilización llevó consigo la devaluación de la peseta, el fomento de las exportaciones, la disminución de las importaciones, al mismo tiempo que se liberalizan, la disminución del gasto público, la concesión de créditos, el aumento del interés bancario y también la congelación de sueldos y salarios entre 1957-1961, en muchos casos, debido a la reducción de horas extraordinarias y de pluses de productividad.

Así pues, los efectos inmediatos del Plan de Estabilización producen una cierta contracción de la producción y aumento del paro.¹³⁰ Pero a finales de 1961 se inicia la recuperación económica, que en términos globales se prolongará hasta la crisis de 1975.

¹²⁸ GIRONA, M. y VILA, J., *Arqueología industrial en Sagunto*, p. 47. Edicions Alfons el Magnànim, IVEI, Valencia, 1991

¹²⁹ En 1957 se alcanza el tope máximo de plantilla con 6.272 trabajadores.

¹³⁰ Álvaro Soto destaca el incremento de las cifras de paro en el cuarto trimestre de 1959 en 91.000 personas y todavía más en el mismo de 1960 con 132.000. Véase SOTO CARMONA, A, "No todo fue igual...", *Pasado y Presente...* 2006, p.17.

La desaparición de las restricciones crediticias, el aumento de inversiones extranjeras y el progreso del turismo, facilitarán la reactivación económica a partir de 1962.

El Banco Mundial había aconsejado al Gobierno poner en marcha algún tipo de planificación, lo que dará lugar a los denominados Planes de Desarrollo. López Rodó, desde la Comisaría del Plan de Desarrollo potenciará y pondrá en marcha el I Plan de Desarrollo Económico y Social (1964-1967), constituyendo un tipo de planificación indicativa para la empresa privada y vinculante para la pública. El INI canaliza las operaciones que dependen directamente del Estado.

El crecimiento económico iniciado a principios de los años sesenta generó una demanda creciente de productos siderúrgicos a la que la producción nacional no era capaz de abastecer. El déficit de la balanza siderúrgica llevó al Gobierno a elaborar y desarrollar el Programa Siderúrgico Nacional a partir de 1964. Sin embargo, las estimaciones hechas por éste respecto al consumo nacional de productos siderúrgicos se quedaron cortas y de nuevo elevó sus previsiones de consumo en 1966.

Ante las buenas perspectivas económicas que obligaban a aumentar considerablemente la producción, AHV aprovechó las ventajas que le ofrecía el I Plan de Desarrollo, sobre todo en cuanto a conseguir crédito oficial y acogerse a la *Acción Concertada*, así como a conseguir créditos de bancos importantes como Vizcaya, Bilbao o Urquijo. Además, AHV acababa de firmar un convenio de colaboración con la empresa siderúrgica estadounidense USS en diciembre de 1964, y por el cual USS aportaba asistencia técnica (expertos industriales y financieros) y un crédito de 7,5 millones de dólares a AHV, mientras que la empresa norteamericana conseguía tener representación en el Consejo de Administración de AHV y adquirir a buen precio un 25% del capital social de AHV.

Este proceso de capitalización de la empresa pretende impulsar la inversión en las distintas fábricas siderúrgicas de AHV, mejorar y modernizar sus instalaciones a fin de aumentar la producción y la rentabilidad de éstas. Al mismo tiempo, con ello se pretende disuadir al Gobierno de la posibilidad de establecer una siderurgia integral pública en Levante alternativa a la privada ya existente y que pudiese significar para esta última una competencia difícil de contrarrestar en breve tiempo. Debido, pues, a esa posibilidad,

AHV se plantea ofrecer la fábrica del Puerto de Sagunto como la respuesta a la propuesta lanzada por el Gobierno de construir una siderurgia integral en la zona de Levante. Para convencer al Gobierno de la viabilidad de esta opción era necesario proponer e iniciar planes de mejora, ampliación y modernización de las instalaciones del Puerto de Sagunto, pues muchas de ellas habían quedado obsoletas y no podían garantizar la rentabilidad de la fábrica a medio plazo. A este proyecto se le llamó *Plan Sagunto*. El proyecto en cuestión pretendía doblar la producción de acero hasta llegar a las 500.000 toneladas, como signo fehaciente de las posibilidades productivas y de rentabilidad a ser consideradas por aquellos que tenían que decidir sobre el lugar, el tiempo y la titularidad de la que iba a ser la IV Planta Siderúrgica Integral.

A pesar de ello, la ampliación de la fábrica de Sagunto no era prioritaria en el convenio AHV-USS, sino que eran las instalaciones vascas las que percibirán la mayor parte de las inversiones realizadas. De los 800 millones de inversión aprobados, sólo 200 correspondían, por el convenio de la *Acción Concertada*, a la fábrica de Sagunto. Esta inversión no suponía mejoras para medio y largo plazo, y además, en la práctica, la verdadera renovación y ampliación quedaba aplazada para la segunda fase de la *Acción Concertada* (1968-1972), lo cual, tal y como indican Sáez y Díaz¹³¹, no dejaba de ser una estrategia por parte de AHV y USS para ganar tiempo, pues la prioridad inversora se centraba en las instalaciones del País Vasco.

Los objetivos que busca el Plan Sagunto se pueden resumir en dos, tal como apuntan Girona y Vila:¹³²

- a) Aumentar la producción de arrabio y la capacidad de laminación a base de introducir algunas mejoras y cambios.
- b) Desmantelar las instalaciones no rentables, localizadas en la fábrica de ladrillo refractario, el sintering y el tren comercial.

Entre las inversiones concretas que se realizan para tales fines en Sagunto a partir de 1965 y hasta 1969 se pueden destacar las siguientes:

¹³¹ SÁEZ GARCÍA, M.A. y DÍAZ MORLÁN, P., *El Puerto del acero. Historia de la siderurgia de Sagunto (1900-1984)*, Marcial Pons Historia, Madrid, 2009.

¹³² GIRONA, M, y VILA, J, Obra citada., p. 48.

- Nueva fundición (1965).
- Reconstrucción del horno alto nº 3 (1965).
- Máquina de sinterizar nº 4 (1966).
- Ampliación del Parque de minerales mecanizado (1966).
- Se modernizan las estufas de los hornos altos y se pone en marcha la segunda máquina lingotera (1968).
- Acería LD y ampliación del III convertidor (1969).
- Sistema de inyección de fuel-oil en hornos altos (1969).
- Fábrica de oxígeno (1969).
- Horno estructural de 70 toneladas (1969).
- Horno del tren de chapa de 25 toneladas (1969).

Se trata de mejoras de bajo calado que no permiten asegurar la rentabilidad ni siquiera a medio plazo; en algún caso se utilizaron piezas o mecanismos de segunda mano, ya utilizados en las acerías vascas como el convertidor LD, y, en todo caso, la mayoría de estas inversiones se producen fuera de la primera fase de inversión tal cual se establecía en la *Acción Concertada*. Aun así, Sáez y Díaz¹³³ insisten en que el plan de expansión y mejora previsto para Sagunto en la segunda fase de la *Acción Concertada* (1968-1972), tampoco llegó a producirse en los términos que establecía el acuerdo y la empresa siguió en la misma dinámica de potenciar las instalaciones vascas y evitar en la fábrica de Sagunto todo gasto que no fuera absolutamente necesario para mantener la producción. En esta línea de razonamiento, los mismos autores apuntan a explicar la baja rentabilidad de la siderúrgica saguntina y también la justificación que encontró el Consejo de Administración de la empresa al achacar al excedente de plantilla la situación de pérdidas y buscar por ello una salida resolutoria a través del expediente de crisis de 1967, y que será aprobado por las autoridades competentes al respecto. La escasez de las inversiones necesarias llevará a proseguir con la política de reducción de personal que dará lugar a un nuevo expediente de regulación de empleo (ERE) en 1969, si bien para entonces la fábrica ya había generado beneficios. De esta manera, entre 1967 y 1969 se produce una reducción de la plantilla en torno a un millar de trabajadores.

¹³³ SÁEZ, M.A. y DÍAZ, P., Obra citada, p. 108.

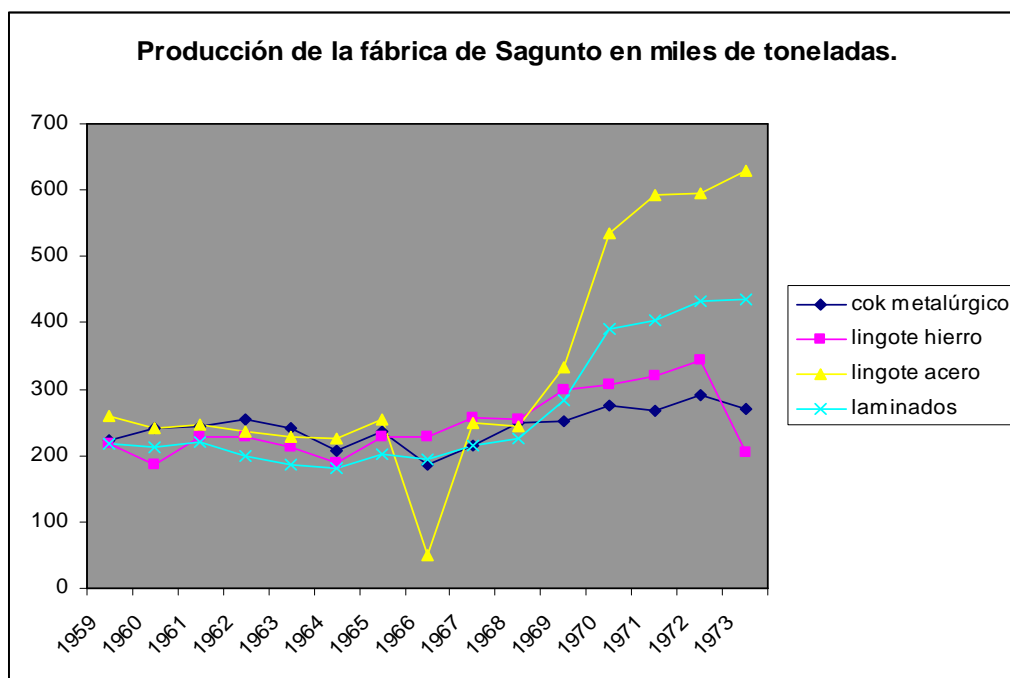
El hecho de que a mediados de los sesenta se hacen evidentes las consecuencias de la falta de inversión en la sucursal de Sagunto y que el Consejo de Administración se plantease la falta de rentabilidad de la fábrica, puede ayudar a explicar también el cambio de actitud en los trabajadores de ésta al perfilar su actividad en torno a dos aspectos:

- el abandono de la lucha abierta frente a la empresa que habían mantenido en los años precedentes con grandes conflictos colectivos que se manifestaron mediante fórmulas como paros, huelgas o trabajo a ritmo lento, y
- lanzarse a la lucha por lograr para Sagunto el proyecto de la IV PSI como única salida alternativa al futuro a medio plazo de los trabajadores de la FS.

Las mejoras introducidas, aunque escasas y deficientes, en las acerías, laminación, altos hornos y sinterización, unidas a la reducción de la plantilla, darán como resultado un aumento de la producción y algunos beneficios después de años de pérdidas. Sáez y Díaz destacan la idea de que AHV pretenderá mantener la fábrica de Sagunto de forma rentable, con la mínima inversión, para poder entrar a través de ella en la proyectada IV PSI. Mientras tanto, se evitaron inversiones más costosas, pero necesarias para mantener su rentabilidad, como las que afectaban al tren estructural y tren comercial, hecho por el cual, al no llevarse a cabo, en pocos años estas instalaciones quedarán obsoletas y se encontrará en peores condiciones que el resto de las siderurgias españolas para superar la crisis de mediados de los setenta.

El seguimiento de los datos de producción durante el periodo estudiado resultan útiles para contrastarlos con los de evolución de la plantilla y de las horas trabajadas, así como para contrastarlos con el proceso de aplicación del SB y la política de renovación y mejora de las instalaciones. Todo ello es necesario contextualizarlo en unos años en los que se requería desde los poderes públicos un esfuerzo inversor para ampliar en la mayor medida de lo posible la producción nacional de productos siderúrgicos ante la importante demanda de éstos en una etapa de crecimiento económico continuado.

A partir de la imagen que muestra el gráfico siguiente es posible extraer algunas conclusiones:



Fuente. Archivo AHM. Elaboración propia.

- La producción durante la primera mitad de los años sesenta se mueve en torno a la franja de las 200 mil toneladas para los cuatro productos destacados, con una ligera tendencia a la baja. En 1964 la producción alcanza su punto de inflexión más bajo,¹³⁴ descendiendo la producción de acero en un 13,14% sobre la de 1958, hasta que, tras un leve repunte de acero y laminados, en 1966 se asiste a una fuerte caída productiva, muy pronunciada en el caso del lingote de acero que llega a bajar hasta las 50 mil toneladas.
- A partir de 1968 se observa una progresión alcista, muy pronunciada ahora en lingote de acero y seguida de laminados.
- La producción de cok metalúrgico y de hierro es la que se mantiene más estable, con valores comprendidos entre 200 y 250 mil toneladas, si bien también sufren la caída de 1966. Sólo destaca al final del periodo un descenso importante de la producción de hierro en 1973 tras unos años de ligero ascenso. Quizás fuera interesante realizar un estudio que ponga en relación esta circunstancia con el despido de los trabajadores del tren procedente de Ojos Negros al perder la CMSM el transporte de mineral de hierro a Sagunto en beneficio de RENFE.)

¹³⁴ Véase INSTITUT VALENCIÀ D'INVESTIGACIÓ SOCIAL (IVIS), *Estructura social d la comarca "el Camp de Morvedre"*, Tomos I y II, Caja de Ahorros y Socorros de Sagunto, 1982.

- Los valores más destacables son los que corresponden a lingote de acero y laminados, pues son estos productos los más afectados por las innovaciones y mejoras técnicas introducidas entre 1965-69. Aunque a finales de 1967 ya empiezan a recuperarse los valores de 1965, en torno a 250 mil toneladas, no es hasta 1969 cuando realmente se asiste a un alza pronunciada en la producción de acero bruto y laminados, sobre todo del primero que en sólo un año pasa de las 333 mil toneladas de 1969 a 536 mil en 1970; y las cifras siguen aumentando hasta las 630 mil toneladas de 1973. En el caso de los laminados se consigue remontar la cifra mínima de 1966 con 194 mil toneladas hasta sobrepasar las 400 mil en 1973, aunque el año de aumento mayor se produce en 1970 cuando se llega a 390 mil toneladas de las 280 mil del año anterior.

Sin duda que en esta progresión productiva desde 1968-69 tienen mucho que ver las mejoras introducidas en la fábrica con el denominado Plan Sagunto. La nueva acería y los convertidores LD provocaron un aumento considerable del acero bruto. En el caso de los laminados, quizás las mejoras en los trenes de laminación se quedaron escasas y, aunque se observa un importante crecimiento productivo, no es tan pronunciado como en el caso del lingote de acero.

Así pues, los valores productivos alcanzados por la fábrica de Sagunto a partir de la política de la empresa de invertir lo estrictamente necesario y de la política de reducción de la plantilla, presentan a la fábrica saguntina en buenas condiciones como para que AHV pueda presentarse y ganar el concurso para la construcción y explotación de la IV PSI y que se hará a través de la constitución en 1971 de Altos Hornos del Mediterráneo (AHM). Esta empresa se constituye el 25 de octubre de 1971, con un capital simbólico de un millón de pesetas. En esta empresa AHV aporta el 46,2% del capital, el 15% corresponde a USS y el 35% restante se reparte entre Bancos y Cajas de Ahorro a razón del 3,8% cada uno. Desde el momento en que AHM consigue la adjudicación del proyecto de la nueva siderurgia integral en 1972, hay un periodo de transición hasta que el 13 de julio de 1974 AHM adquiere/compra, la antigua factoría de Sagunto, con todas sus instalaciones y plantilla, y deja de tener la vinculación que tenía con anterioridad con AHV. De hecho, durante todo este periodo se hace un seguimiento puntual por parte de la revista de empresa correspondiente a la FS *Acero Valencia* en todos los extremos: marcha de las

obras e instalaciones, consejo de administración, etc., al tiempo que los trabajadores de la FS, sobre todo desde el JE, están atentos y pendientes de la forma en la que se van a integrar como trabajadores de AHM.

Desde el momento en que se produce la absorción de la FS por AHM, ésta sólo mantendrá los vínculos acordados con AHV en el momento de su constitución y que, en pocos años, con el inicio de la crisis económica y el aumento de los problemas entre las fábricas vizcaínas y ésta, se irá desligando de ellos y quedará más a expensas de las posibles ayudas públicas. A pesar, pues, de una cierta continuidad, es evidente que comienza una etapa diferente para los trabajadores de la siderúrgica saguntina y de ahí la razón por la que este trabajo finaliza cronológicamente, en el momento en que se produce la adquisición de la vieja fábrica del Puerto de Sagunto por Altos Hornos del Mediterráneo.

3. AVENTURA Y MITO DE LA IV PLANTA SIDERÚRGICA INTEGRAL.

Como una de sus grandes aventuras personales la denominó uno de sus más importantes promotores, José María Adán, quien desarrolló una importante gestión desde su posición de presidente del JE de AHV de Sagunto. Parte de su importancia para el objeto de este trabajo radica en que durante una década (1965-1975) se convirtió en un tema donde existe cohesión y coincidencia entre trabajadores y empresa. Marcó durante la década referida una parte de la dinámica del JE y de las expectativas futuras de los trabajadores, donde el JE constituía la plataforma principal para proyectar estas expectativas implicando en el proyecto a instancias públicas y privadas fuera de la fábrica.

Ya se ha indicado más arriba que las necesidades de aumentar la producción nacional de productos siderúrgicos llevaron al gobierno a anunciar la promoción de un gran centro siderúrgico en la zona de Levante. El impulso desarrollista de los sesenta ponía de manifiesto la incapacidad de la siderurgia privada para satisfacer las exigencias del mercado siderúrgico nacional. El déficit de acero superaría anualmente el millón de toneladas. Y además existían desajustes entre oferta y demanda: excedente en productos largos (perfiles...) y déficit en planos (chapa, hojalata...). Así, el Programa Siderúrgico Nacional, en su tercera revisión (1971) preveía para 1980 un consumo mínimo de acero de

dieciocho millones de toneladas, producción inalcanzable por las siderúrgicas en funcionamiento, hecho por el cual se anunciaba un futuro próximo alarmante.¹³⁵

La empresa AHV, que contaba con centros de producción en Baracaldo-Sestao y Ansio en Vizcaya y Sagunto en Valencia, había ido entrando en una dinámica de crisis y pérdidas, así como con importantes problemas de financiación y también para hacer frente al pago de los créditos que se le habían concedido. La salida de esta situación de crisis requería de una importante inversión productiva, además de haber emprendido las oportunas fórmulas de aumento de la productividad a través de la organización racional del trabajo. Pero una empresa de un tamaño tan importante como AHV, con varios centros de producción en funcionamiento, requería de inversiones cuantiosas a las que no podía acudir en igual medida para todos sus centros fabriles, ni siquiera al beneficiarse de la aportación de capital que supusieron, por un lado la entrada de capital americano (USS), y por otro el de la *Acción Concertada* con el Gobierno. De esta manera, y puestos a elegir, se optó por invertir preferentemente en los centros fabriles de Vizcaya en detrimento del de Sagunto, dejando a este último bajo la fórmula de sucursal. De hecho, aunque en la *Acción Concertada* se fijaba una cantidad concreta para la FS, en la práctica, los trabajadores de la misma denunciaron en diversas ocasiones el incumplimiento de esa cláusula del convenio. Así, la crisis de toda la empresa se hizo derivar sobre la FS, a la cual, tanto la empresa como los asesores americanos, la hacen aparecer como un lastre que la empresa no puede soportar, porque no estaba dispuesta a invertir lo necesario para hacerla lo suficientemente moderna y productiva, y, de esta manera, se justificó el expediente de crisis que afectó sólo al centro fabril del Puerto de Sagunto. Este expediente de crisis supuso una reducción de plantilla, lo que unido a la escasa inversión y al aumento de la productividad generada por el SB, llevó a que la empresa se recuperara de sus pérdidas y la fábrica llegara a generar beneficios. Además, la política de reducción de plantilla continuó en una segunda fase en 1969, y si le añadimos el periodo de congelación de salarios (1967-68) por decreto gubernamental, todo ello salió en beneficio de la empresa, pero en perjuicio de los trabajadores, quienes cada día veían mermar más sus ingresos en relación al aumento del coste de la vida, y las expectativas de trabajo para ellos mismos y sus hijos eran cada vez más escasas.

¹³⁵ INSTITUT VALENCIÀ D'INVESTIGACIÓ SOCIAL (IVIS), *Estructura social de la comarca "El Camp de Morvedre"*, Tomos I y II, Caja de Ahorros y Socorros de Sagunto, 1982.

Por otro lado, el anuncio del Gobierno de instalar una empresa siderúrgica llevó a AHV a elegir entre dejar que el Estado se hiciera cargo del proyecto, lo que le supondría un aumento de la competencia, o, por otro lado, podría pujar a favor de la construcción y explotación del nuevo centro siderúrgico aprovechando la infraestructura de su fábrica de Sagunto, con lo cual eliminaba la posible competencia, al tiempo que lo hacía con el mínimo costo al utilizar la infraestructura y fuerza de trabajo de la FS, y donde las previsiones de beneficios podrían ser amplias.

Pronto esta estrategia empresarial llegó desde la Gerencia a la Dirección y al JE del Puerto de Sagunto. El presidente del JE, quien ostenta la representación de la empresa, convenció a los miembros del Jurado de la conveniencia y necesidad de este proyecto, por lo que se puso manos a la obra de inmediato al redactar un informe sobre las razones que justificaban la ubicación del centro siderúrgico anunciado en torno al ya existente del Puerto de Sagunto. Los trabajadores apoyaron desde el primer momento el proyecto, pero conforme fue pasando el tiempo, con el expediente de crisis, la posterior regularización de empleo, la congelación salarial, etc., convirtieron la IV PSI en una necesidad urgente, capaz de garantizarles la continuidad laboral a medio plazo para ellos y sus hijos, debido al efecto multiplicador que había de tener el citado proyecto.

Si bien el seguimiento puntual de la gestión del JE entorno a la IV PSI se realizará durante el transcurrir anual de la actividad del JE, sin embargo, es conveniente establecer en primera instancia que el interés y la presión que se realiza desde el mismo por la IV PSI pasa por tres fases:¹³⁶

a. Desde el anuncio por parte del Ministro de Industria en Pittsburgh (EEUU) de proponer un complejo siderúrgico integral y la aprobación de éste en Consejo de Ministros en 1966. Durante este periodo la gestión del JE va dirigida a conseguir la ubicación del citado complejo siderúrgico en el Puerto de Sagunto. En la reunión del Pleno del JE del 6 de mayo de 1966 y en el *acta* del 10 de junio se apoyaron las razones esenciales para justificar la localización en Sagunto de la IV PSI, y el 22 de junio publicaba su “Estudio sobre la instalación del complejo siderúrgico en la zona Levante-Sur”. Su promoción se

¹³⁶ Véase ARV, “Ponencia especial IV Planta Siderúrgica, 1971-1975” en *Sindicatos*, Carp. 1.666. También, en todo momento se hace un seguimiento exhaustivo del transcurrir de las actuaciones y del estado de la cuestión en la Revista *Acero Valencia*, en la cual es prácticamente imposible encontrar un solo número (mensual) sin información sobre la IVPSI.

encomendó a una comisión constituida por el presidente de la Comisión de Industrias Básicas del Hierro y el Acero, el presidente del JE y el delegado local de sindicatos del Puerto de Sagunto. Ese mismo día se produjo una reunión trascendente en la Diputación Provincial de Valencia con las representaciones de Valencia, Castellón Alicante y Teruel para apoyar el proyecto, con todo lo cual, el Gobernador Civil de Valencia publicó un nuevo informe: “Una nueva Planta siderúrgica en Sagunto” que fue elevada a los distintos Ministerios afectados. El momento culminante se produce cuando el Consejo Económico Sindical Provincial exponía en enero de 1967 la propuesta al Jefe del Estado en una audiencia.

En la elaboración de los primeros informes para hacer valer la candidatura de Sagunto para la instalación de la IV PSI adquirieron gran relevancia las ideas y datos aportados por José M^a Adán respecto a la evolución económica de Valencia, en un proceso que denomina de “desindustrialización” y donde los valores y porcentajes de renta industrial, coeficiente de industrialización, renta general y renta *per cápita*, eran inferiores al resto de España y con tendencia al decrecimiento, lo que también le hacía quedarse atrás en el ritmo de crecimiento económico respecto a Europa. De ahí la justificada necesidad de una intensa industrialización de la zona.

b. Aprobada la localización en Sagunto en octubre de 1968, desde el JE se trabaja para hacerlo realidad, insistiendo sobre el costo y las desventajas de retrasar su implantación. El hecho es que el Gobierno encomendó al INI la creación de una comisión gestora para el estudio de la IV PSI, por lo que de nuevo hubo que orquestar otra campaña de promoción que defendiera la propuesta de Sagunto, por lo que se reiteraron las visitas a distintos Ministerios, personalidades e instituciones varias. Momento clave será la constitución de AHM hasta conseguir que se le asigne la construcción y explotación de la IV PSI, una vez que el 25 de junio de 1971 el Gobierno había aprobado el Decreto-Ley sobre la instalación de la IV PSI y somete a concurso entre la iniciativa privada, la construcción y explotación de la misma. El Decreto-Ley de 26-7-71 constituye la primera disposición legal para hacer realidad la IV PSI. En este se establecen, entre otras, las siguientes disposiciones:

- Se establece para reducir el déficit de acero que se originará en el mercado nacional en el futuro.

- Se establecen las bases para la adjudicación del concurso por las que la entidad adjudicataria gozará de los beneficios de industrias de "interés preferente" en su cuantía máxima y por un plazo de 10 años, bonificación de la cuota del tesoro de la contribución territorial urbana y los beneficios de expropiación forzosa.
- Determina la capacidad de la planta entre cinco y seis millones de toneladas de acero al año. También establece los productos planos que se van a producir: bandas laminadas en caliente, bandas laminadas en frío, hojalata electrolítica, bandas con otros recubrimientos y tubos soldados de gran tamaño.
- Los plazos para la puesta en marcha de las instalaciones entre 1975 y 1982.
- El capital social escriturado es de 6.000 millones, el cual será ampliado en periodos anuales.

Por otro lado, la Orden de 23-10-71 limita el porcentaje de capital extranjero, forma de solicitud de créditos y otras cuestiones similares.

c. Una vez que AHM gana el concurso para la construcción y explotación del proyecto (Decreto de 9-3-72), la preocupación de los trabajadores consiste, además de seguir la marcha de los trabajos, en saber cómo se van a integrar en la nueva empresa y el calendario de actuaciones para la puesta en marcha del nuevo complejo siderúrgico.

Al estar reconocida la IV PSI en el III Plan de Desarrollo se concede a la empresa adjudicataria un préstamo oficial extraordinario por cada una de las tres fases de la construcción, incluyendo el puerto e instalaciones portuarias, además de gozar de todas las ventajas en materia fiscal, financiera y expropiación forzosa previstas en la Ley de 2-12-1963 sobre industrias de interés preferente. En cuanto a los socios de la nueva entidad y su participación porcentual se encuentran: AHV (46,2%), USSC (15%), Bancos (Bilbao, Vizcaya, Central, Español de Crédito...) con el 3,8%, y Banco de Valencia y Cajas de Ahorros de Bilbao, Castellón, Valencia...) entre el 1 y el 2,5%.

Se pensaba ejecutar en tres fases sucesivas:¹³⁷

1. La primera fase comprendía un tren de laminación en frío para producción de chapas y bobinas, cuya fabricación se iniciaría en 1975. La capacidad mínima de

¹³⁷ Junto al documento arriba reseñado "Ponencia especial IV Planta Siderúrgica, 1971-75", Véase INSTITUT VALENCIÀ D'INVESTIGACIÓ SOCIAL (IVIS), *Estructura social de la Comarca "El Camp de Morvedre"*, Tomos I y II, Caja de Ahorros y Socorros de Sagunto, 1982.

producción sería de un millón de toneladas al año y la fabricación de productos recubiertos se iniciaría en 1976.

2. La segunda fase se llevaría a cabo entre 1977 y 1979. Entrarían en funcionamiento el tren de laminación en caliente, los depósitos de minerales, las baterías de cok, un alto horno, dos convertidores LD y las obras necesarias en el puerto para permitir la entrada de buques de hasta 2.000 Tm.
3. La tercera fase concluiría en 1982 y supondría ampliar las capacidades indicadas con un segundo alto horno y un tercer convertidor, junto a la instalación de una fábrica de tubos soldados de gran diámetro.

La previsión era obtener una producción anual de 1.300.000 Tm. de chapa laminada en frío, en la primera fase, y seis millones de toneladas de acero cuando la planta se hallara a pleno rendimiento, dejando excedentes para la exportación.

Se preveían repercusiones positivas, por el efecto multiplicador, sobre puestos de trabajo, infraestructuras, viviendas y servicios sociales y de diversa índole, no sólo para el Puerto de Sagunto sino para toda la Comarca del Camp de Morvedre. Así se anunciaba desde la Ponencia presentada por Consejo Económico-Social Sindical de la Región Valenciana en enero de 1975 a partir del *Informe* realizado por José M^a Adán García, pero también por parte de otras voces autorizadas como Juan Miguel Villar Mir (presidente de AHM y AHV) o José Antonio Noguera Roig (presidente de la Cámara de Comercio), para quienes la planta siderúrgica contribuiría al desarrollo integral de la Comarca y a la consolidación de Valencia como la gran cuarta área industrial de España, detrás de Madrid, Barcelona y Bilbao. Sin embargo, alguna voz, como la de Damiá Mollá¹³⁸ se alzó frente al efecto multiplicador positivo de la IV PSI, señalando los efectos perturbadores que se podrían generar en caso de que los resultados no salieran según lo previsto, como así sucedió, y donde no se fue más allá de la primera fase de ejecución del proyecto, desembocando al final en el cierre parcial de la planta siderúrgica de Sagunto en 1986, fruto de la reconversión industrial, cuando sólo se mantuvieron algunas instalaciones como laminación en frío, galvanizado o electrocincado.

¹³⁸ Véase INSTITUT VALENCIÀ D'INVESTIGACIÓ SOCIAL (IVIS), "Estructura económica" por Damiá MOLLÁ, en *Estructura social de la Comarca "El Camp de Morvedre"*, Tomos I y II, Caja de Ahorros y Socorros de Sagunto.

Entre las valoraciones apuntadas por distintos economistas destacamos algunas.¹³⁹

A saber:

- Tras la etapa de recesión 67-68, se inicia una etapa de crecimiento. Es el momento en que desde la Administración se ve la construcción de la IV PSI de Sagunto como el comienzo de una serie de cambios trascendentes en la estructura económica valenciana.
- En la sobrevaloración del efecto animador sobre la industria valenciana de la inversión siderúrgica en Sagunto, debieron incidir las teorías del francés François Perroux de crecimiento regional mediante “polos de crecimiento” alrededor de una “industria clave”
- En un contexto político no democrático, la creación de una gran factoría con un gran número de colocaciones constituía para esas autoridades la posibilidad de constituir alguna notoriedad o pseudolegitimación.
- La política impulsada desde la Comisaría del Plan de Desarrollo copiaba, aunque desvirtuándola, la política de desarrollo regional de los “polos” de desarrollo y que resultó prácticamente nula en cuanto a renta, inversión, etc.
- Llegó a tener cierta repercusión la polémica entre:
 - a.- El triunfalismo oficial, sumisamente propagado por los medios de comunicación locales, que veían en la concesión a Sagunto de la IV PSI el principio de la industrialización valenciana, y
 - b.- los que se daban cuenta de que la siderurgia ya no era la industria punta de la primera revolución industrial.

En definitiva, lo que fue una aventura inicial para muchos, el proyecto de la IV PSI se convirtió en un mito o utopía del que se logró alcanzar una mínima parte de lo previsto y deseado.

¹³⁹ MARTÍNEZ SERRANO, J.A; REIG, E; SORRIBES, J., *Introducció a l'economia del País Valencià*, Eliseo Climent, Valencia, 1980.

CAPÍTULO II: POBLACIÓN, COSTE DE VIDA Y SALARIOS.

1.- LOS INDICADORES DEMOGRÁFICOS ENTRE 1960 Y 1974.

1.1. Evolución de la Población absoluta y movimientos migratorios.

La demografía española durante estos años experimenta cambios importantes en varios sentidos. Por un lado, nos encontramos con un crecimiento de la población absoluta y, por otro, un aumento de los movimientos migratorios, tanto hacia el extranjero como movimientos migratorios internos, entre provincias españolas.

El crecimiento económico, unido al crecimiento industrial y proceso de urbanización, fomentan estos procesos, y también los cambios que se producen en la distribución de la población activa por sectores, el aumento de la población asalariada y el aumento de los núcleos de población con desarrollo industrial.

Los datos mediante los cuales ha sido posible elaborar este capítulo han sido extraídos de dos fuentes principales: el INE (*Anuario Estadístico de España; Censos de Población de 1960, 1970, 1981*) y también una parte del Archivo Histórico del Banco de Bilbao para datos concretos sobre distribución de la población activa por sectores y número y porcentaje de asalariados.

De acuerdo a los *Censos de población* de 1960 y 1970 nos encontramos con los siguientes valores referidos a población absoluta:

	<u>España</u>	<u>Camp de Morvedre</u>	<u>Sagunto</u>
1960	15.020.007	53.686	40.293
1970	34.037.849	60.675	47.026

Observando estos datos, enseguida podemos apreciar que en el Estado español se produce un crecimiento de población muy alto en sólo una década, donde la cifra que se

alcanza en 1970 va más allá de doblar la de 1960, en torno a un porcentaje de crecimiento del 126,61%. Este crecimiento tan importante, al no verse compensado con un aumento equilibrado del empleo, ocasionará un progresivo aumento de las tasas de paro que empezó a preocupar a mediados de la década de los setenta. En el caso más concreto de la comarca y del municipio de Sagunto, ya no nos movemos en unos porcentajes de crecimiento tan altos, pero se trata de un crecimiento importante: un 13% para la comarca y un 16,7% para Sagunto. El este último caso, al no producirse un aumento correlativo de los puestos de trabajo, y dada la condición de ciudad-factoría, la preocupación de los trabajadores de la FS por el empleo propio y de sus hijos, explica el interés demostrado por el proyecto de la IV PSI y el seguimiento tan estrecho que se hace de la empresa destinada a su puesta en funcionamiento: AHM.

El Instituto Valenciano de Investigación Social¹⁴⁰ elaboró un estudio muy concreto de la estructura social de la Comarca, donde encontramos ideas valiosas para Sagunto y el Puerto¹⁴¹. De esta manera, J. Bertolín y D. Mollá nos presentan los datos comparados de la población del País Valenciano y el Estado español durante todas las décadas del siglo XX. En ellos se aprecia un crecimiento mayor del Estado español antes de la guerra; sin embargo, a partir de su finalización, el País Valenciano no sólo aumenta su crecimiento demográfico, sino que en la década 60-70, que aquí se estudia, desborda al del Estado español. Así, contamos con los índices de crecimiento siguientes:

	<u>País Valenciano</u>	<u>España</u>
1960	7,5	8,8
1970	23,8	11,1

El crecimiento impetuoso en el País Valenciano está relacionado con el desarrollo de la industria que necesita mano de obra joven y barata, e incentiva movimientos migratorios procedentes de zonas agrarias del sur, el interior o provincias limítrofes con éste.

¹⁴⁰ IVIS: *Estructura social de la comarca "El Camp de Morvedre"*, Tomo I, Caja de Ahorros y Socorros de Sagunto, 1982.

¹⁴¹ El término "Puerto" se emplea para referirse al área de población de Puerto de Sagunto y no a las instalaciones portuarias localizadas en la zona, a fin de distinguirla del área de población de Sagunto localizada en la zona interior, y de no repetir de forma reiterada el término "Sagunto".

Para el caso concreto del Camp de Morvedre y de Sagunto existe bibliografía suficiente para relacionar el crecimiento demográfico y la recepción de movimientos migratorios a Sagunto con la creación de la siderurgia en los años veinte. Tras el bache demográfico que supuso la crisis siderúrgica de los años treinta y después de la guerra civil, el crecimiento demográfico de la comarca empieza a recuperarse en la década de los cincuenta y ya en 1960 se consigue un crecimiento del 34,2 % respecto a 1950. Sin embargo, hay que añadir que la mitad de ese crecimiento demográfico a nivel comarcal se debe al que tiene lugar en Sagunto, y más concretamente en el Puerto. Como señalan Damiá Mollá y otros,¹⁴² la dinámica industrial porteña queda ligada a la línea de expansión y recesión de AHV. En esta idea, el encendido de los Altos Hornos y la reactivación de la fábrica a mediados de los cincuenta, unido a la creación en el Puerto de tres empresas ligadas a la siderúrgica: FERROLAND, SA; BIENSA y TETRACERO, SA, se consigue doblar entre 1950 y 1960 la demografía del Puerto. Sin embargo, a partir de 1960, con los efectos de la legislación liberal y la puesta en marcha del nuevo sistema de organización del trabajo, la capacidad de absorción de mano de obra por parte de esta empresa ya no va a ser tal, y el crecimiento de la población de Sagunto y Puerto durante esta década ya no va a poder aplicarse exclusivamente a la fábrica siderúrgica, aunque ésta sí que ejerce una cierta capacidad de influencia en cuanto a generar puestos de trabajo indirectos, relacionados con otras industrias ligadas a ella, o los relacionados con el proceso de urbanización que genera, como desarrollo de los transportes, comercio y construcción. De ahí que el crecimiento demográfico y la inmigración sigan manteniéndose en Sagunto incluso en los años en que la fábrica siderúrgica alcanza su punto de inflexión productiva más bajo en 1964.

El proceso de desagrarización de provincias como Aragón, La Mancha o Andalucía, surten de inmigrantes a la comarca, los cuales en su mayoría ocuparán el sector industrial y servicios, en buena medida relacionado con el desarrollo de la industria siderúrgica, la cual durante la década 50-60 inicia un proceso de recuperación utilizando una plantilla numerosa por encima de 6.000 trabajadores.¹⁴³

¹⁴² IVIS: *Estructura social...*

¹⁴³ En 1957 se alcanza el máximo de la plantilla de AHV en Sagunto con 6.272 trabajadores en nómina.

	<u>Sagunto</u>	<u>Puerto Sagunto</u>	<u>Sagunto y Puerto</u>	<u>C. Morvedre</u>
1950	13.162	13.825	26.987	40.586
1960			40.293	54.456
1970	18.329	29.062	47.391	61.943
1975	19.673	32.371	52.044	

De acuerdo a los datos de población aportados por J. Bertolín y D. Mollá,¹⁴⁴ y reseñados en la tabla anterior, en 1960 el número de habitantes para todo el municipio de Sagunto (incluyendo, pues, el Puerto), está muy próximo al de la comarca, con lo que da idea de la importancia de la capital en la comarca. Sin embargo esto no es nuevo y ya se había producido en la década anterior un crecimiento importante, pues en 1950 Sagunto cuenta con 26.987 habitantes y la comarca 40.586. Así pues, el acercamiento de los valores absolutos de población es grande en esta década, pero se observa que la progresión se mantiene hasta 1970, cuando apenas separan trece mil habitantes de diferencia a la comarca del municipio de Sagunto, tanto en 1960 como en 1970.

Sin embargo, la peculiaridad de la fábrica siderúrgica en el Puerto y la creación de otras relacionadas con ésta y localizadas también en éste, hacen conveniente precisar la diferencia de población del Puerto del resto del municipio de Sagunto. Así, la población de todo el municipio de Sagunto en 1970 es de 47.391, de la cual corresponde 18.329 a Sagunto y 29.062 al Puerto. Y en 1975, de la cantidad que tienen conjuntamente Sagunto y el Puerto (52.044), se observa que Sagunto aumenta, pero poco, hasta 19.673, mientras que el Puerto el crecimiento es mayor, pues alcanza 32.371 habitantes.

Siguiendo los datos que estos autores aportan al respecto de los movimientos migratorios de Sagunto y el Puerto, para una población total conjunta de 52.044 habitantes en 1975, el Puerto recibe 18.546 inmigrantes, mientras que Sagunto (sólo ciudad), 8. 356, de los 27.186 que ambos reciben conjuntamente.

Respecto a la población inmigrada a Sagunto y el Puerto por separado según la fecha de llegada, se puede identificar el mayor flujo de inmigrantes en los años cincuenta,

¹⁴⁴ IVIS: *Estructura social de la comarca "El Camp de Morvedre"...*

coincidiendo con la revitalización de la industria siderúrgica, y es una población que se asienta directamente en el Puerto. El flujo de inmigrantes es menor en los años sesenta, y se pasa de un máximo de 3.675 en 1955 sólo en el Puerto a 691 en 1966. A partir de esta fecha, la inmigración se recupera en poco tiempo de modo que en 1975 el Puerto cuenta con 2.725 inmigrantes. Salvo en el primer quinquenio de la década de los cincuenta en que el porcentaje de inmigrantes en el Puerto se dispara (19,86%) con respecto a la ciudad de Sagunto, durante el resto de los años, el ritmo de crecimiento en los porcentajes de inmigrantes es similar entre Sagunto y el Puerto, si bien hablamos siempre de unas cantidades absolutas en las que las del Puerto duplican a las de la ciudad de Sagunto. En 1975 se produce el máximo desfase de la época: de 1.171 inmigrantes en Sagunto a 2.725 en el Puerto.

1.2. Evolución de la población laboral y de los sectores económicos.

La década de los sesenta fue de crecimiento en distintos ámbitos, y en lo que respecta a la demografía no sólo afectó a la población absoluta, sino que, además, este crecimiento viene acompañado de cambios en la distribución espacial de la población, en la relativa a sectores de actividad y en cuanto al trabajo como asalariados.

Durante esta década, España dejó de ser definitivamente un país agrario para convertirse en uno industrial y urbano. Esto provoca, lógicamente, cambios en la distribución de la población activa y crecimiento de población en los núcleos urbanos donde aumenta la industria y los servicios, al tiempo que un descenso demográfico en núcleos fundamentalmente agrarios. Esto se puede observar a través de los datos de población activa española en 1960 y 1970 que proporciona el *Informe FOESSA*,¹⁴⁵ según el cual la población activa dedicada a la agricultura en España pasa de un 41,7% en 1960 al 29,2% en 1970. Del mismo modo, el citado *Informe* establece para el periodo 1964 a 1974 que la agricultura pasa del 22% del PIB al 9%; la industria del 35% al 38%, y los servicios del 43% al 53%., lo cual evidencia el cambio en la estructura productiva del País durante toda la década, y que tiene su equiparación en términos de ocupación laboral. Así, el hecho de que la agricultura, a partir de la etapa que se inicia en 1959, deje,

¹⁴⁵ Fundación FOESSA, *Informe sociológico sobre la situación social de España, 1970*, Euroamérica, Madrid, 1971.

progresivamente, de jugar un papel protagonista, provoca que sea la industria quien tome el relevo. Una de las consecuencias de este fenómeno es el aumento considerable de los asalariados en la población activa. Utilizando como fuente el Banco de Bilbao, Martínez Serrano y otros¹⁴⁶ elaboraron unos cuadros relativos a la dinámica de la población y a la distribución de la población activa por sectores, de los que se han seleccionado algunos datos. A saber:

Cuadro 1: Dinámica de la Población.

	<u>Población total</u>	<u>Población activa</u>	<u>Asalariados</u>
1962	2.570.221	1.105.088	689.968
1964	2.687.785	1.119.120	712.447
1967	2.814.234	1.172.597	752.038
1969	2.972.649	1.229.581	804.900
1971	3.103.823	1.220.124	835.268
1973	3.280.893	1.240.122	976.758
1975	3.337.421	1.259.766	990.573

Cuadro 2: Evolución de la Población Activa por sectores.

	<u>Agrícola</u>	<u>Industrial</u>	<u>Servicios</u>	A (%)	I (%)	S (%)
1962	425.243	351.234	328.611	38.4	31.7	29.7
1964	391.240	397.461	330.427	34.9	35.5	29.5
1967	367.212	421.489	383.896	31.3	35.9	34.3
1969	369.819	446.430	413.332	30.0	36.3	33.6
1971	315.589	473.711	430.024	25.8	38.8	35.3
1973	249.711	512.680	477.761	20.1	41.3	38.5
1975	212.201	563.862	483.703	16.8	44.8	38.4

¹⁴⁶ MARTÍNEZ SERRANO, J.A.; REIG, E; SOLER, V.; SORRIBES, J., *Introducció a l'Economia del País Valencià*, Eliseo Climent, València, 1980, pp. 67 y 68.

En el Cuadro 1 se puede observar con claridad durante todo este periodo, un crecimiento constante de la población a lo largo de estos años, pero que, a su vez, se corresponde con un mismo ritmo de crecimiento de población activa y de asalariados, lo que nos hace pensar que en buena medida ese crecimiento de población tiene lugar en el ámbito urbano donde la actividad laboral es fundamentalmente asalariada.

Esta apreciación se puede concretar a través de la observación del Cuadro 2 donde se ve que el porcentaje de población activa dedicada a la agricultura va decreciendo progresivamente desde un 38,4% en 1962 al 16.8% en 1975. Al mismo tiempo, se observa el efecto contrario en la población activa dedicada a industria y servicios, si bien el crecimiento en el sector industrial es mayor, de manera que en 1975 llega casi a triplicar al agrícola.

En el caso concreto del País Valenciano, durante estos años se consolida su peculiar proceso de industrialización, donde cerca del 80% de la población asalariada y trabajadores de la industria constituyen el componente principal. Superada una primera etapa de contracción económica con la implantación del Plan de Estabilización, se inicia un rápido y sostenido crecimiento económico que dura hasta los primeros años de la década de los setenta.

Martínez Serrano y otros¹⁴⁷ señalan dos fases diferenciadas en el proceso de desarrollo industrial de estos años: Una primera fase de despegue entre 1961 y 1967, la cual tendría un periodo breve de recesión entre 1967-68, y un segundo momento comprendido entre 1968 y 1974 caracterizado por la promoción de grandes complejos industriales: PSI de Sagunto, Ford o IBM. Pero, por otro lado, aquí también se tendrá en cuenta el proceso de industrialización que viene marcado por la política económica del Gobierno con la puesta en marcha de los Planes de Desarrollo debido a que ésta afecta directamente al desarrollo industrial de Sagunto y a la progresión en su población obrera.

El modelo de crecimiento económico y desarrollo industrial del País Valenciano está basado principalmente en la pequeña y mediana industria de bienes de consumo, y, en este sentido el modelo que representa la industria siderúrgica localizada en Sagunto

¹⁴⁷ MARTINEZ SERRANO, J.A , y OTROS: *Introducció a l'Economia...*

constituye más bien un elemento complementario del modelo de industrialización valenciano. Aun así, como es la siderurgia saguntina el objeto de este estudio, habrá que centrarse en su aportación al desarrollo económico e industrial y en las características del elemento humano que participa en este proceso.

La política del Gobierno provoca unos efectos inmediatos en la siderurgia saguntina. En primer lugar, los decretos de liberalización económica y el desarme arancelario provocan un reajuste necesario para una empresa que se había venido beneficiando de la “cartelización” del mercado interior y de una abundante mano de obra que le permitía obtener importantes beneficios con costes bajos. La competencia que los países de la CECA van a presentar en cuanto a los productos siderúrgicos, obligará a cambiar las directrices de la política económica y social de AHV SA. En esta línea se aprovecharán las condiciones favorables para la inversión de capital extranjero, lo que dará lugar a la firma de un concierto con la empresa estadounidense US Steel Corporation en abril de 1965, por el cual esta empresa americana participaba con un 25% de capital en la Sociedad AHV SA, aportando una importante ayuda financiera con el objetivo de alcanzar en 1972 una producción de un millón de toneladas de acero. Esta aportación financiera se tradujo, en el caso concreto de las instalaciones de AHV en Sagunto, en el denominado “Plan Sagunto”, mediante el cual se pretende alcanzar las 500.000 toneladas de acero, lo que suponía doblar la producción que se obtenía en ese momento. Es cierto que la inyección que supuso esta aportación de capital se dejó sentir en un aumento de la producción y de los beneficios hacia 1969, si bien no se llegó a alcanzar los niveles esperados, ni tampoco se hicieron todas las inversiones necesarias para conseguirlo. Por otro lado, en 1964 se pone en marcha el I Plan de Desarrollo, con una planificación de carácter indicativa para el sector privado y vinculante para el público. Mientras que se podría haber potenciado un proyecto siderúrgico integral de carácter público en torno a ENSIDESA, sin embargo, el I Plan de Desarrollo ofrece su respaldo legal a la financiación de la siderúrgica privada, de lo cual se va a beneficiar AHV SA. Y también, en esta misma línea, en 1965 el Ministro de Industria anuncia su deseo de impulsar la industria siderúrgica en España con la construcción de la IV PSI,¹⁴⁸ con lo cual comienza una campaña desde la fábrica de Sagunto para establecer el proyecto en torno a ésta, hasta que en 1969 el Gobierno anunciaba la ubicación de la IV Planta en Sagunto. El impulso que

¹⁴⁸ La decisión de instalar la PSI en la zona Levante-Sur se tomó en el Consejo de Ministros de 29 de abril de 1966.

supone el proyecto y construcción de la primera fase de la IV Planta, tiene consecuencias en la demografía de Sagunto y Puerto en la línea ya expuesta.

Los datos que proporciona el INE en relación a la población laboral por sectores económicos en el Municipio de Sagunto en 1960 y 1975 son los siguientes:

	<u>Agricultura</u>	<u>Industria</u>	<u>Servicios</u>	TOTAL
1960	2.999 (21,5%)	7.918 (56,7%)	3.043 (21,8%)	13.960
1975	1.896 (10,8%)	9.781 (56,0%)	5.787 (33,1%)	22.179

En la distribución de la población laboral por sectores económicos ya se parte en 1960 de un predominio de la actividad industrial sobre el sector terciario y el agrícola. Buena parte de ello, como ya se ha indicado más arriba, viene condicionado por el impulso industrial en el Puerto, en la década de los cincuenta, a través de la fábrica siderúrgica y otras relacionadas con ella que se ubican por entonces allí, y también el porcentaje más amplio de población del Puerto sobre la ciudad de Sagunto. Sin embargo, en 1975, si bien se mantiene la tendencia decreciente de la población laboral agrícola, y continúa la progresión ascendente del sector servicios, el porcentaje de población industrial se estanca con respecto a 1960, aunque todavía mantiene su predominio sobre los otros sectores económicos. No hay que olvidar que en todos estos años la fábrica siderúrgica va a desarrollar una política y una metodología en las relaciones laborales que tienen entre otras consecuencias una reducción progresiva, pero importante, de la plantilla de trabajadores, lo cual no quita el que la mayor parte de la población sea asalariada y ocupada en el sector industrial, y que son la construcción, transporte y servicios los subsectores donde se producirán incrementos de la población laboral.

Por último, los cambios que se producen en la estructura social durante este período, no sólo son de carácter cuantitativo sino también cualitativo. Nos referimos al nivel de cualificación de la mano de obra. Uno de los elementos que caracteriza a una estructura social industrial y moderna es el aumento del porcentaje de mano de obra especializada y con distintos grados de cualificación. El *Informe FOESSA* señala para toda España que en la década de los setenta ya se había formado “una clase obrera numerosa y distribuida por toda la geografía española, representando el 37,3% del total de la población

activa, en contraste con el 24,9% ocupado en la agricultura”,¹⁴⁹ pero quizás un cambio mayor sea el ritmo de crecimiento de los trabajadores especializados y con distintos grados de cualificación. Se presenta, pues, el formato de una estructura social propia de una sociedad industrial moderna, compuesta por un alto número de la población activa de carácter asalariado, urbano, ocupada en la industria o servicios, y con un porcentaje alto de especialización y cualificación. El citado *Informe* añade o precisa a esa imagen de estructura social moderna “el alto número de empleados en el sector terciario, el aumento de los niveles de cualificación de los trabajadores de la industria y el aumento de la importancia de los asalariados de las denominadas *clases medias* (oficinistas, vendedores, técnicos, profesionales...)”.¹⁵⁰

Pues esta estructura social moderna la encontramos de forma precisa en Sagunto. A partir de los datos del Padrón Municipal de Sagunto de 1975 elaborados por el INE, obtenemos los resultados siguientes en orden a establecer la estructura laboral y nivel de cualificación, centrándonos sólo en los sectores de Industria y Servicios, por ser los más representativos de la población activa en Sagunto y donde más relevancia toma la diversificación de la población laboral en torno a distintos niveles de cualificación.

La relación es la siguiente:

- Directores y Gerentes	45	0,29%
- Administrativos superiores y profesionales liberales	248	1,60%
- Administrativos intermedios	876	5,72%
- Resto Administrativos	1.793	11,72%
- Subalternos	1.102	7,20%
- OBREROS:		
- Especializados, cualificados	8.596	56,20%
- No cualificados	1.102	7,20%
TOTAL:	<u>15.212.</u>	

¹⁴⁹ FUNDACIÓN FOESSA, *Informe* ... p.16.

¹⁵⁰ *Ibidem* ... p.16.

A partir de estos datos, lo primero que podemos constatar es el proceso de diversificación de las distintas capas sociales en torno a los distintos grados de cualificación obtenidos por estudios o especialización y perfeccionamiento técnico de una actividad, y que es un hecho en la década de los sesenta y setenta. En función de esa diversificación toman protagonismo dos capas sociales: los obreros industriales, el grupo más numeroso de población activa, y de los cuales tienden a ser mayoría los especializados sobre los no cualificados. Una fábrica como la siderúrgica de Sagunto favorece este proceso. Y, por otro lado, es un hecho relevante en una estructura social industrial moderna, el crecimiento y protagonismo que pasan a tener las capas intermedias de la población asalariada donde se sitúan técnicos, administrativos de distintos grados, subalternos, empleados del sector servicios..., y que adquieren un peso considerable, máxime en una empresa grande y compleja como es la siderúrgica de Sagunto. Resulta, pues, interesante observar su comportamiento en el ámbito de las relaciones laborales, pues la representación social en los diversos organismos que la requieren se hará de acuerdo a los distintos estamentos de administrativos, subalternos, obreros cualificados y no cualificados. Aun constituyendo todos juntos la clase obrera, no siempre se podrá ver unidad de criterios entre ellos, y en alguna ocasión se va a llegar a un acuerdo de convenio (en 1967) con la empresa por parte de los administrativos y técnicos (denominados empleados), mientras que subalternos y obreros se atenderán a la NOC dictada por el Ministerio de Trabajo.

2.- CONSUMO: PRECIOS Y GASTOS.

En este apartado se analizan todos aquellos elementos a nuestro alcance que nos permitirán establecer el coste de vida medio de los trabajadores de AHV en Sagunto y de sus familias de acuerdo a los valores aportados por el INE a través de los distintos *Anuarios*, por un lado, y de lo que aportan las correspondientes *Memorias* anuales del economato de la empresa, pues, a través de éste, los trabajadores se surten de un número amplio y variado de artículos de primera necesidad.

La metodología de trabajo consistirá en exponer al análisis comparativo los datos aportados desde los distintos ámbitos o niveles; por ejemplo: nivel nacional, urbano y suburbano; según categorías socioeconómicas o nivel de ingresos, evolución de precios de

algunos productos básicos, etc. De esta manera, se irá produciendo el acercamiento hacia las condiciones socio-económicas de los trabajadores de AHV y de los familiares a su cargo.

Para poder dar una explicación a los datos estadísticos del coste medio de vida de estos trabajadores en concreto, será necesario incorporar también, junto a precios y gastos, los datos que nos proporcionan los salarios, de acuerdo a las distintas categorías, y también los servicios que aporta la empresa en materia de sanidad, enseñanza, vivienda, ocio o deportes, y que se analizarán en los siguientes apartados.

La relación de gastos que se contemplan en los datos estadísticos del INE se refieren en cinco apartados: alimentación, vestido y calzado, vivienda, gastos de casa y gastos diversos. Los gastos de vivienda se refieren al alquiler, contribución y gastos de reparaciones o reformas. Los gastos de casa contemplan el combustible, luz, muebles, enseres y gastos corrientes. A su vez, los gastos diversos incluyen los gastos sanitarios, enseñanza, transportes y comunicaciones, ocio, cultura y deportes, y otros varios. En el *Anuario de 1975*, este apartado no aparece como tal, sino desglosado en cinco secciones correspondientes a las partidas señaladas en gastos diversos. Las distintas tablas elaboradas incluyen estos cinco tipos de gastos. Otras variantes que se contemplan en las diferentes tablas para establecer los gastos anuales o el coste de vida son: distribución de grupos de acuerdo al nivel de ingresos, de acuerdo a la categoría socioeconómica, según el tamaño del municipio referido a número de habitantes, y la distribución según el conjunto nacional, urbano o suburbano. Por otro lado, los índices del coste de vida se establecen de acuerdo a utilizar como base 100 el año 1958 para los años comprendidos entre 1961 y 1967. Y entre 1968 y 1974, los índices se establecen a partir de tomar el año 1968 como base 100. De esta manera la tabla correspondiente a los índices del coste de vida incluyen: el índice general, los cinco tipos de gastos, el conjunto nacional, urbano y suburbano, y la relación de los años comprendidos entre 1961 y 1974.

Una vez establecidas las distintas vertientes desde donde plantear los datos estadísticos, se procederá al análisis de cada una de ellas, incorporando, en algunos casos, distintos tipos de cuadros y gráficas, los cuales son una importante ayuda al poder ver de forma directa y rápida la evolución de los datos, y permiten extraer una interpretación de éstos más clarificadora.

2.1.- Consumo y Presupuesto Familiar.

La OSE realizó de forma paralela al INE un estudio¹⁵¹ que mostraba cómo el nivel de vida, en veinticinco años, se había duplicado, si bien también señala que los niveles de bienestar social se situaban por detrás de los de crecimiento económico.

A su vez, el INE realiza dos encuestas de Presupuesto Familiar durante el periodo estudiado, cuyos resultados aparecen reflejados en los *Anuarios* de 1964 y 1975. Del *Anuario* de 1964 extraemos la información acerca del consumo medio anual por hogar desde tres criterios:

- a) Nacional, urbano y suburbano.
- b) Según categoría socio-económica y tipos de gastos.
- c) Según niveles de ingresos y tipos de gastos.

Tabla 1: Consumo medio por hogar en pesetas según núcleo de población.

	Alimenta- ción	Vestido- Calzado	Vivienda	Gastos - Casa	Gastos Diversos	TOTAL
Nacional	38.469	11.773	5.832	7.295	15.686	79.055
Suburbano	33.304	9.451	3.440	4.889	9.812	60.896
Urbano	42.227	13.468	7.574	9.046	19.962	92.273

Fuente. INE. *Anuario* 1964. Elaboración propia.

De acuerdo a los datos que se refleja en la Tabla 1, Sagunto aparece incluido en el grupo suburbano, donde se agrupan los municipios que no son capitales de provincia, y con una población inferior a 50.000 habitantes.

Se observa que los valores totales de los distintos tipos de gastos en los núcleos suburbanos, son considerablemente inferiores a los de capitales y ligeramente inferiores a la media nacional. El gasto más importante se produce en el consumo de productos de

¹⁵¹ SERVICIO SINDICAL DE ESTADÍSTICA, *Aproximación a un índice de evolución del nivel de vida para el periodo 1950-1975*, Madrid, 1977.

alimentación, seguidos, muy de lejos, por los de vestido-calzado, y los de gastos diversos. Los gastos de casa y vivienda son los que menos ocupan en el presupuesto anual de una familia media española.

Tabla 2: Consumo medio por hogar en pesetas según categoría socioeconómica.

	Alimenta- ción.	Vestido- Calzado	Vivienda	Gastos- Casa	Gastos Diversos	TOTAL
Administrativos	45.688	20.218	8.793	11.845	29.482	116.026
Trabajadores Manuales.	37.830	11.865	5.014	6.601	12.427	73.737
Personal de servicios	31.234	10.510	4.048	5.420	10.144	61.356

Fuente: INE. *Anuario* de 1964. Elaboración propia.

De acuerdo a los datos de la Tabla 2, se sigue observando la misma tendencia a ocupar, por parte de las distintas categorías socioeconómicas, la mayor parte del presupuesto en alimentación, seguido de vestido-calzado y gastos diversos, y finalmente gastos de casa y vivienda.

Pero si atendemos a las diferencias entre las tres categorías seleccionadas, se puede constatar que las diferencias de gasto entre trabajadores manuales y personal de servicios es escasa, mientras que con respecto a los administrativos llega a duplicarse en gastos diversos, cuyo consumo es un indicador de un escalón más alto en la escala económica que permite consumir más bienes de carácter muy básico y/o productos de mayor precio y calidad.

Tabla 3: Consumo medio por hogar en pesetas según niveles de ingresos en hogares no agrícolas.

Miles ptas.	Alimentación	Vestido-Calzado	Vivienda	Gastos-Casa	Gastos Diversos	TOTAL
0-60	26.215	6.974	3.604	4.474	7.007	48.274
60-120	43.988	15.839	7.205	8.748	19.031	94.811
120-180	58.937	25.871	11.623	15.975	39.737	151.143
180-240	65.321	29.293	16.254	22.800	58.647	192.315
más 240	84.204	44.917	26.428	37.102	114.389	307.040

Fuente: INE. *Anuario 1964*. Elaboración propia.

En la tabla relativa a los niveles de ingresos se identifican diferencias muy apreciables en función de los distintos escalones establecidos de ingresos. Las mayores diferencias se aprecian entre el escalón más bajo con el siguiente, y entre el más alto con respecto a su inmediato anterior. Es decir, que los hogares no agrícolas cuyo nivel de ingresos no excede de 60.000 pesetas anuales, mantienen unos gastos considerablemente inferiores a los comprendidos entre 60 y 120.000 ptas., y en todo tipo de gastos. Las diferencias entre los tres escalones siguientes son más moderadas, elevándose progresivamente en una proporción similar. Sin embargo, el consumo en las capas sociales con un mayor nivel de ingresos, se dispara en relación a las anteriores, sobre todo en Gastos Varios, que es la partida donde con más claridad se ve la diferenciación socioeconómica, por el consumo de productos o servicios menos básicos o más caros.

El estudio de los trabajadores de AHV en Sagunto se concreta:

- en la Tabla 1 en el núcleo suburbano;
- en los trabajadores manuales (por ser el sector mayoritario) en la Tabla 2;
- en el escalón de ingresos comprendido entre las 120 y 180 mil pesetas anuales correspondiente a la Tabla 3 para el bloque mayoritario de trabajadores, si bien se dan también situaciones en los escalones anterior y siguiente a éste.

Por otro lado, en 1975 se publican los resultados de otra encuesta de Presupuesto Familiar, que, junto a los de 1964, aportarán un importante elemento de análisis para precisar el nivel de consumo y gastos del grupo social que aquí se somete a estudio.

Aunque la encuesta de 1975 presenta algunas variaciones respecto a la de 1964, en líneas generales se mantendrá una estructura similar a efectos de poder hacer un seguimiento del gasto durante todo el periodo estudiado, por lo cual se mantiene la presentación en tres tablas del consumo medio anual por hogar según:

- Tamaño del municipio.
- Categoría socioeconómica.
- Nivel de ingresos.

Los datos pertenecientes al tamaño del municipio son recogidos en la encuesta de 1975 de acuerdo a diferentes estadios comprendidos entre cifras límite de habitantes. En este caso, el equivalente al núcleo de población suburbano ahora es el estadio comprendido entre 10.000 y 50.000 habitantes, y, por tanto, donde situamos al objeto de este estudio, los trabajadores de AHV en Sagunto. Por otra parte, hay que añadir que este margen de habitantes está muy cerca de ser rebasado, e incluso en 1975 se supera ligeramente, por Sagunto. Sin embargo, aun así, sigue siendo este subgrupo poblacional el adecuado para tomarlo como referencia en este estudio, ya que la mayor parte de los trabajadores de la siderurgia saguntina viven en la zona del Puerto y éste alcanza su cifra máxima de 32.000 habitantes en 1975.

En la exposición de datos de acuerdo a la categoría socioeconómica, se produce una ligera variación en la distribución de estas categorías, aunque, como en el caso anterior de los núcleos de población, sirve para una mayor concreción de los datos al objeto de estudio. Estas categorías se distribuyen en cuatro grupos: directores y cuadros superiores, empleados y cuadros medios, contraмаestres y capataces en un tercer grupo, y obreros industriales y trabajadores de servicios.

Por último, los datos extraídos según el nivel de ingresos los hemos acotado en el margen comprendido entre 180 y 240.000 pesetas anuales, aunque se establecen niveles hasta 700.000 pesetas, por entender que la mayoría de los trabajadores a estudio no rebasan este límite de ingresos.

Otro elemento novedoso en la encuesta de 1975 se produce en los tipos de gastos, concretamente en el de gastos diversos, que queda desglosado en cinco subgrupos: servicios médicos y de salud, transportes y comunicaciones, ocio, cultura y deportes, enseñanza, y otros. Para este estudio, este desglose será útil en el sentido de que buena parte del presupuesto dedicado a gastos diversos, los trabajadores de AHV en Sagunto pueden ahorrárselo al mismo tiempo que los consumen, debido a que hacia éstos servicios va dirigida buena parte de la ayuda económica que la empresa realiza en la línea de su política social.

Tabla 4. Consumo anual medio por hogar en pesetas según tamaño del municipio y grupos de gastos.

Habs.	Alimenta- ción	Vestido- Calzado	Vivienda	Gastos Casa	Gastos Diversos	TOTAL
Hasta 2.000	98.983	13.498	23.409	11.949	42.163	190.003
2.000 a 10.000	100.653	16.610	27.226	15.426	46.070	205.987
10.000 a 50.000	117.877	19.898	35.820	19.824	60.405	253.826
+ 50.000	131.189	24.587	51.864	28.094	86.088	321.819

Fuente: INE. *Anuario* de 1975. Elaboración propia.

Una de las primeras conclusiones a que nos lleva la observación de la Tabla 4 es que en el análisis comparativo de datos, el gasto total medio por hogar es mayor conforme aumenta el núcleo de población. Ese aumento progresivo es moderado en los tres primeros núcleos, y se dispara al alza, y en los distintos tipos de gastos, en los núcleos de más de 50.000 habitantes. Las partidas de gastos referidas a vivienda y transportes y comunicaciones, son las que más se elevan en las poblaciones con más habitantes.

El total del consumo medio anual por hogar en poblaciones comprendidas entre 10.000 y 50.000 habitantes es de 253.826 pesetas, que es donde situamos al núcleo de población de Sagunto.

Si esta cifra de consumo la llevamos a la tabla que relaciona los gastos anuales por hogar según la categoría socioeconómica, encontramos que los gastos totales del grupo de obreros industriales y trabajadores de servicios se ajustan de forma aproximada a la del hogar medio en municipio de entre 10.000 y 50.000 habitantes.

Tabla 5. Gastos medios anuales de consumo por hogar según categoría socioeconómica y tipos de gastos en hogares no agrarios.

	Alimenta- ción.	Vestido Calzado	Vivienda	Gastos Casa	Gastos Diversos	TOTALES
Directores, Cuadros superiores	178.290	52.887	105.471	78.685	208.925	624.258
Empleados, Cuadros medios	143.309	31.558	57.865	31.647	103.871	376.832
Capataces	150.228	28.903	48.613	29.963	100.401	358.111
Obreros industriales	126.309	20.101	38.042	20.913	59.966	265.335

Fuente: INE. *Anuario* 1975. Elaboración propia.

Este grupo de trabajadores constituye la mayoría en AHV, mientras que los situados en los grupos de empleados y cuadros medios (376.832 ptas/gasto anual), los capataces (358.111 ptas.), y cuadros superiores o directivos (624.258 ptas.) representan, en este orden, una proporción menor de la totalidad de los trabajadores de AHV en Sagunto. También resalta el hecho de que los gastos de los cuadros superiores duplican y hasta triplican en algunas partidas al de los obreros. Una visión más detallada de la partida de

gasto donde más se aprecian las diferencias se obtiene a partir de los datos de la Tabla 6 donde aparecen desglosados los gastos diversos pertenecientes a la Tabla 5 relativa al consumo medio anual según la categoría socioeconómica.

Tabla 6. Desglose de gastos diversos.

	Serv.Médi- cos y salud	Transportes, Comunicac.	Ocio,Deporte Cultura	Enseñanza	Otros
Directores, Cuadros superiores	17.438	82.976	39.360	23.426	45.725
Empleados, Cuadros medios	9.530	44.440	22.966	11.856	23.659
Capataces	8.210	40.880	20742	8.836	21.733
Obreros Industria.	5.110	22.060	12.939	5.161	14.696

Fuente: INE. *Anuario 1975*. Elaboración propia.

Por otro lado, todos estos datos hay que relativizarlos en el caso de los trabajadores de AHV, pues, ajustándose a los valores medios de poblaciones entre 10.000 y 50.000 habitantes, y considerando la categoría socioeconómica y el nivel de ingresos, habrá que establecer los elementos específicos que como trabajadores de AHV permiten a éstos ahorrar gastos de sanidad, enseñanza, cultura, ocio y vivienda, y compensar, por tanto, ese ahorro con el nivel de ingresos percibidos.

Del gasto relacionado con alimentación, vestido y calzado, hay que incluir los beneficios sociales obtenidos a través del economato de la empresa. La política social de la empresa establece beneficios sociales a sus trabajadores en materia de vivienda, enseñanza, sanidad, cultura y ocio, todo lo cual se gestiona desde el JE, a través de las distintas comisiones establecidas al respecto. Otros beneficios sociales que perciben los trabajadores se canalizan a través de la Comisión de Plus Familiar, los cuales redundan

especialmente en los ingresos de los trabajadores, pero también afectan a su presupuesto y a las posibilidades de consumo real.

2.2.- Precios de los artículos de consumo básico.

Para hacer un análisis, lo más profundo posible, de los precios de los productos de consumo básico, partiremos de una selección de éstos, a partir de los datos que proporciona el INE en la secuencia de años comprendida entre 1961 y 1974. Para ello nos hemos servido de la exposición de los datos a través del sistema de gráficas, por considerarlo el más accesible a la interpretación de éstos.

Sin embargo, en este caso, preferimos iniciar el apartado con los datos concretos que nos proporcionan las *Memorias* anuales del economato de la empresa, para poderlos relacionar más tarde con los que nos proporcionan los *Anuarios* del INE.

La *Memoria anual*¹⁵² que presenta la Junta Administrativa del Economato en 1961 al JE, se detalla el valor en pesetas de las distintas partidas de artículos, y donde el consumo de alimentos constituye la partida más grande en cantidad y cuantía de gasto.

Valor en pesetas de los artículos suministrados en 1961:

Alimentación	36.911.666 ptas.	20%
Tejidos	8.387.988 ptas.	25%
Calzado	729.230 ptas.	25%
Otros artículos	6.279.386 ptas.	25%
TOTAL VENTAS:	52.308.270 ptas.	

* El signo “%” se refiere al porcentaje de beneficio aproximado que obtienen los beneficiarios por la compra de dichos artículos en el economato, en relación con los precios de venta de los mismos en la localidad.

¹⁵² Archivo AHM, *Memoria anual del Jurado de Empresa, 1961*, Carp. 301-3.

Además, las empresas que aportan beneficiarios al economato realizan bonificaciones y se reparten las pérdidas, de forma proporcional al número de beneficiarios. De éstas: AHV, Compañía Minera de Sierra Menera (CMSM) y BIENSA, la primera es la que más contribuye por ser la que más beneficiarios aporta. Las bonificaciones se hacen para vender a menor precio que el precio de costo de los artículos de carnicería, verduras, pescado, patatas o arroz. El cálculo de los artículos vendidos se hace sobre un número de beneficiarios distribuidos en:

	Productores	Familiares	TOTAL
AHV	6.076	14.592	20.668
CMSM	477	1.217	1.198
BIENSA	32	113	145

Fuente: Archivo de AHM. Elaboración propia.

Junto a estas bonificaciones que hace la empresa sobre determinados productos, hay que añadir los donativos con artículos del economato, que ésta realiza en dos momentos del año, coincidiendo con las fiestas patronales, en agosto, y para Navidad, en diciembre.

Véase a continuación una tabla comparativa de los importes en pesetas relativos a los distintos factores señalados en el consumo de productos del economato, a través de su seguimiento en distintos años y hasta julio de 1968, momento en el cual se establecerá un supermercado en forma de autoservicio, propiedad de la empresa estatal: Compañía Auxiliar de Abastecimientos, SA. (CABSA), y el cual pasa a ser de uso de toda la comunidad local, independientemente de la empresa para la que se trabaja.

	1961	1964	1965	1966	1968
Total Ventas	52.308.270	64.520.873	76.833.499	76.592.834	7.791.605*
Beneficiarios	22.507	29.737	23.271	23.390	21.439
Donativos	1.686.212	1.697.882	1.749.848	1.758.442	
Bonificaciones	823.373	1.987.627	723.814	115.615	

Fuente: Archivo AHM. Elaboración propia.

Junto a estos importes, las mejoras obtenidas por los beneficiarios en las compras al economato no varían prácticamente durante todos estos años, manteniéndose en torno a un 20% con respecto a los precios de los establecimientos del Poblado.

Otra de las fórmulas que utilizó la empresa para responder a las demandas de nuevos productos fue la de concertar con algún distribuidor la venta de sus productos a los trabajadores de la fábrica siderúrgica a través del economato. Este fue el caso en el que AHV realizó una operación concertada con Francisco Aleixandre en 1964 para vender a sus trabajadores de Sagunto una serie de electrodomésticos del tipo: televisores, frigoríficos y lavadoras, sin ningún desembolso por parte de la empresa. Desde que se pone en marcha la operación hasta finales de 1967 se habían vendido 870 televisores, 418 frigoríficos y 75 lavadoras, lo cual da también muestra de que las necesidades de consumo de estos trabajadores, en general, se están ampliando, y resulta significativo desde un punto de vista sociológico que sean los televisores los que lideren esta preferencia de consumo. Por otro lado, para este tipo de artículos, no considerados en este momento básicos, la empresa no hace aportación económica, sólo facilita el acceso a éstos.

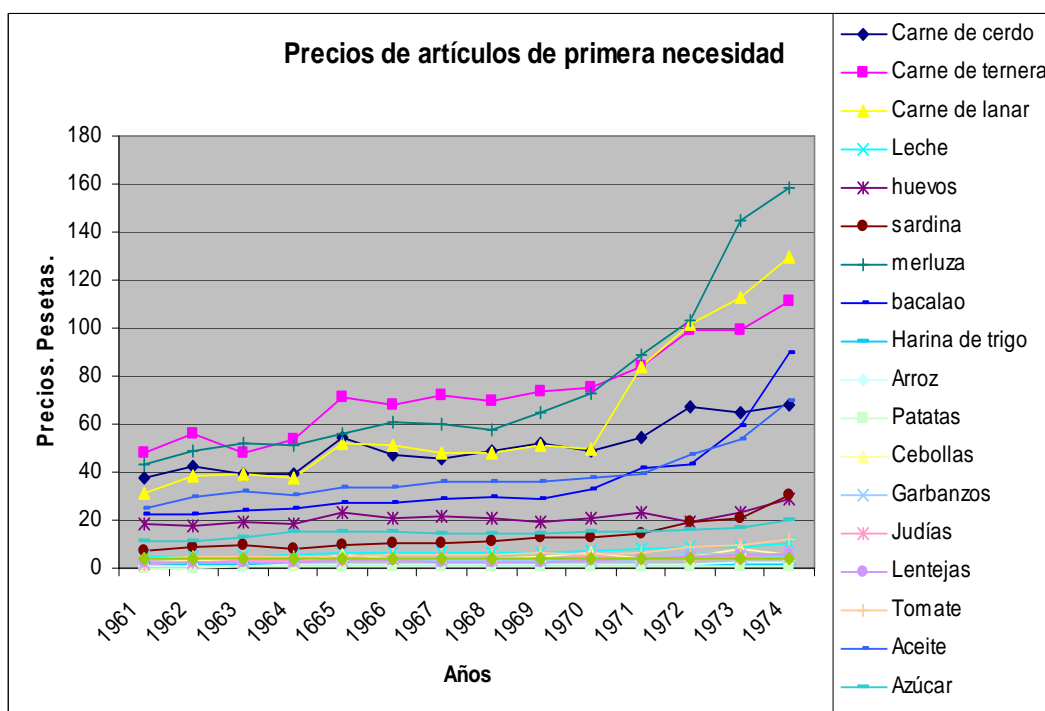
A partir de julio de 1968, permanecerán como economato tradicional, gestionado por AHV, la sucursal del barrio de Churruca, en el Puerto, y la de Sagunto ciudad. Y con respecto al autoservicio, que a partir de entonces surte a toda la comunidad local, todavía aquí, los trabajadores de AHV, podrán obtener ventajas en los precios, en forma de bonificaciones, gracias a un convenio de AHV con la nueva empresa de abastecimiento.

Como puede observarse en la tabla anterior, las cantidades referidas a ventas no varían apenas, y sólo lo hacen en función del aumento o disminución del número de beneficiarios. También se mantienen constantes las cantidades aportadas por la empresa en forma de donativos, si bien la cantidad referida al donativo de Navidad suele duplicar a la de las fiestas patronales. Y respecto a las bonificaciones sobre determinados productos, sólo destaca por su importancia con respecto al resto de los años, la cantidad aportada en 1964 donde se aplican a la patata, carne, arroz y otros; si bien, es en esta aportación empresarial donde se observa un cambio radical de tendencia hasta su práctica eliminación.

Durante todos los años estudiados, se ha podido observar como constante, que el porcentaje de gasto mayor que soporta el presupuesto familiar recae sobre la partida de alimentación. Así, también las cantidades de gasto en alimentos en el economato es mayor, y como consecuencia, las aportaciones que hace la empresa, tanto en forma de bonificaciones, donativos o reparto de pérdidas, se refieren casi en su totalidad a los artículos de alimentación.

Es por ello que la selección de precios de artículos de consumo básico seleccionados para su estudio a partir de los datos aportados por el INE, se refieren casi en su totalidad a la de artículos de alimentación.

Para concretar aún más el gasto en alimentación en un hogar medio, nos servimos de los datos generales que proporciona el INE, a través de una relación variada de éstos, mediante los cuales se puede analizar y ver su evolución con mayor claridad y precisión en la tabla estadística siguiente, y en la que la unidad de medida en capacidad o peso empleada por el INE se ajusta al sistema métrico decimal. Para los artículos seleccionados en la gráfica, el tabaco negro se valora por cajetilla; los huevos por docena, la leche por litro, y el resto de los precios se establecen por kilogramo. Respecto al valor del precio se considera como unidad monetaria la peseta, y se considera el precio medio por año.



Fuente: INE. Elaboración propia.

Del estudio sobre la evolución de los precios considerados en la gráfica se pueden extraer las siguientes consideraciones:

- Se pueden distinguir tres niveles de precios. Los más bajos se corresponden con los productos más habituales en la dieta diaria: arroz, harina de trigo, patatas, legumbres o cebollas. En un nivel intermedio les siguen: la leche, huevos, azúcar o tomates. Y en un tercer nivel se localizan los productos con precios más altos, que se corresponden con el pescado, la carne o el aceite.
- Entre 1961-74 se observa, en términos generales, una línea ascendente de los precios de todos los productos, y también este ascenso de los precios es, en general, moderado hasta 1970. A partir de esta fecha y entre 1971-74 el ascenso de los precios es mucho más pronunciado, de tal manera que el precio de un producto en 1974 puede doblar al precio de ese mismo producto en 1970 e incluso triplicarlo si se le considera desde 1961, como es el caso del aceite de oliva. Los ascensos bruscos de precio hacia finales del periodo estudiado se aprecian sobre todo en productos como aceite, azúcar, carne o pescado, es decir en aquellos productos que se encuentran ya en un nivel intermedio o alto de precios. La carne de ternera, por

ejemplo, pasa de costar 48 ptas./kg en 1961 a 111 ptas./kg en 1974. La sardina pasa de 7 ptas./kg en 1961 a 13 pesetas en 1970, y 30 pesetas en 1974. En el pescado blanco, con precio de partida superior, encontramos la merluza a 43 ptas./kg en 1961 y a 158 pesetas en 1974. Aun así, y aunque las diferencias de precio no son tan amplias, la subida de precios también afecta a productos de consumo más básico y habitual como las legumbres. Las lentejas, por ejemplo, siendo de las legumbres más baratas, pasan de costar 2 pesetas el kilo en 1961 a casi 6 pesetas en 1974, que, si bien el desembolso por parte del consumidor no es tan importante como en el caso de los productos arriba reseñados, sin embargo, la subida del precio es proporcionalmente la misma. Por todo ello se puede concluir que al iniciarse la década de los setenta se constata un salto importante en la curva alcista de los precios, generalizada en la práctica totalidad de los productos. Será interesante comprobar si el proceso inflacionario de los precios más acusado a principios de los setenta, se corresponde con una tendencia similar en la evolución de los salarios, de tal manera que se pueda establecer si la capacidad de consumo se ve o no resentida por el proceso inflacionario en los productos alimenticios.

Para el caso concreto de los trabajadores siderúrgicos del Puerto de Sagunto, estos datos generales, valores medios correspondientes al Estado español, se toman como referencia, pero deben ser relativizados de acuerdo a la situación concreta de estos trabajadores, según la cual, éstos consiguen un porcentaje aproximado del 20% menos del precio de los productos obtenidos a través del economato de la empresa, con respecto a los precios de los productos en los establecimientos particulares del poblado.

También es de destacar que la empresa realiza bonificaciones sobre algunos productos, de tal manera que los precios están por debajo del precio de costo, con el fin de favorecer o asegurar su consumo. Con frecuencia, estas bonificaciones se realizan sobre los productos más básicos como arroz o patatas y que no suelen ser los que más variaciones experimentan en sus precios, lo cual puede dar idea de que la dieta más elemental y básica no estaba completamente asegurada con el presupuesto familiar disponible y de ahí las ayudas a estos productos. Sin embargo, también hay que hacer notar que otros productos como carne o pescado, con un nivel más alto del precio, también son objeto de bonificaciones por parte de la empresa, con lo que se pretende alcanzar un

nivel de consumo mínimo de estos productos en la dieta de un mayor número de consumidores.

En esta línea, hay dos momentos a lo largo del año que la empresa realiza desde el economato algunos lotes de suministros gratuitos. En la primera aportación, con motivo de las fiestas de agosto, los lotes suministrados gratuitamente se refieren a productos básicos de primera necesidad: azúcar, arroz, sopa y aceite. En Navidad se hace otra aportación gratuita y, en este caso se incorporan productos distintos consistentes en: cava, vino de mesa, coñac, melocotón, turrón y café.

A partir de julio de 1968 el autoservicio pasa a ser propiedad de CABSA (empresa nacional), pero seguirá disponiendo de precios especiales, inferiores, para los trabajadores de AHV, con lo cual se evita un posible colapso de usuarios en las sucursales todavía vigentes del economato tradicional ubicadas en el barrio de Churruca, del Puerto, y en la ciudad de Sagunto. Aun así, en 1971, CABSA se hace también cargo del dispensario en Sagunto (ciudad) donde también lo hace mediante la fórmula de supermercado o autoservicio.

El economato dispone de una gran variedad de productos: alimentación, textil, calzado, menaje de hogar y hasta algunos electrodomésticos. Si bien el estudio de los precios se ha centrado en los relativos a la alimentación, sin embargo, el resto de secciones también proporciona un porcentaje similar de disminución de los precios (entre un 15% y 20 %) con respecto a los establecimientos del poblado, lo cual marca también un nivel de vida diferenciado con respecto a otros trabajadores del lugar, por su mayor disponibilidad a productos textiles, calzado y ferretería vinculada a menaje de hogar.

Por otro lado, en lo que se refiere a Gastos Varios, conviene añadir algunas particularidades:

- Al respecto del gasto por vivienda, a pesar de que se puso en marcha un Plan Nacional de Vivienda, las necesidades de ésta en aquellos lugares, como el Puerto de Sagunto, donde se asiste a un crecimiento de población asistido por el proceso de urbanización como fruto de ser receptor del éxodo rural, éstas superan al ritmo de ejecución del Plan y ello desembocó en que la iniciativa privada para la construcción de viviendas fuera mayor a la pública. Esto supuso en términos

generales un aumento del gasto familiar para hacer frente al gasto por la compra o alquiler de la vivienda. En el caso del Puerto de Sagunto, esta necesidad creciente de acceso a la vivienda, con el consiguiente gasto en el presupuesto familiar, se vio afectada por las facilidades que dio la empresa para desprenderse de las viviendas que disponía en régimen de alquiler a base de ofrecerlas a la venta a sus inquilinos u otros posibles compradores, trabajadores de la fábrica, a precio de coste y a interés del 3%, para lo cual también esta empresa podía aportar préstamos sin interés destinados a este fin. Otra de las fórmulas que utilizaron los trabajadores de la FS para acceder a la compra de viviendas a bajo precio fue a través de la constitución de una cooperativa de viviendas, gestionada desde el JE, y que consiguió ventajas de la empresa y de los poderes públicos (con la aportación de solares la primera y de créditos en el segundo caso) para construir un buen número de viviendas asequibles al presupuesto de las familias de los trabajadores de la fábrica siderúrgica.

- En relación al gasto sanitario, es cierto que a lo largo de los años aumentó la cobertura sanitaria cubierta por el seguro obligatorio de enfermedad, (hasta el 77,5% en 1975), pero en el caso de la FS, lo que era asistencia sanitaria estaba cubierta de forma gratuita debido a la política social de la empresa y al hecho que al tratarse el Puerto de Sagunto de una ciudad-factoría, fue necesario que la empresa acometiera la iniciativa en establecer los servicios médicos necesarios para los trabajadores y sus familias. Por otra parte, para los casos de enfermedad y accidente, los trabajadores disponían de un seguro complementario para estos casos de manera que pudieran compensar la pérdida de gran parte del salario en situación de baja laboral, con un salario complementario proveniente de esta Caja, la cual se nutría de las aportaciones hechas por la empresa y los trabajadores. Sin embargo, cuando la Seguridad Social tienda a aumentar la prestación en caso de enfermedad, la empresa pretenderá eliminar su aportación a esta Caja, argumentando que ya no se hacía necesario ese complemento. En todo caso, también esta es una situación particular que afecta a los trabajadores de la FS y les diferencia de la mayoría de trabajadores en lo que se refiere al gasto familiar.
- Respecto al gasto en el ámbito educativo, a nivel del Estado español se produjeron avances significativos a lo largo del periodo, en especial con la Ley General de Educación que aseguraba la gratuidad de la enseñanza primaria. Las circunstancias especiales de los trabajadores del Puerto de Sagunto, hicieron que este servicio lo

tuvieran asegurado desde el primer momento por medio de la política social de la empresa. Sin embargo, al igual que la mayoría de las familias de trabajadores asalariados, no dispondrán de una renta lo suficientemente alta como para que sus hijos accedan de forma generalizada al nivel de bachiller, e incluso de estudios superiores, no sólo porque les sea difícil afrontar el gasto directo de estos estudios, pues sí que existieron formas de ayuda a éstos estudios en forma de becas, sino también porque ello suponía perder la posibilidad de otro posible salario al evitar el acceso del hijo durante más tiempo a un puesto de trabajo.

3.- SALARIOS.

La retribución del personal se establece de acuerdo a la *Reglamentación Nacional para el trabajo en la industria siderometalúrgica* en vigor, correspondiente a 1948. El Decreto de 1956 acaba con la prohibición a las empresas de aumentos colectivos de salarios sin autorización previa del Gobierno, hecho por el cual, la reglamentación de salarios pasará a reducirse a la de salarios mínimos. En esta línea, los *Reglamentos de régimen interior* de 1959 y 1969, recogen las consideraciones al respecto de esos mínimos y las concretan y adaptan a las características de la empresa. Finalmente, a través de los distintos convenios colectivos sindicales y los laudos o normas de obligado cumplimiento, se puede seguir de forma más exacta y completa la evolución y cambios de las retribuciones del personal de AHV en Sagunto.

De acuerdo a la *Reglamentación Nacional*, la empresa puede establecer si la remuneración se fija a través de salario fijo, por jornada o por sistema de retribución con incentivo. Para el primer supuesto se establece una delimitación de los salarios de acuerdo a cinco zonas del territorio español. AHV de Sagunto se encuentra en la primera zona, que comprende: Asturias, Barcelona, Guipúzcoa, Madrid, Santander, Valencia, Sevilla, Vizcaya y Zaragoza. A su vez, esta es la zona que tiene los salarios más altos por categoría. Aunque la determinación de emplear el sistema de trabajo a prima, tarea o destajo, es de la libre competencia de la empresa, el jornal base para la liquidación del salario a los productores, trabajen a prima, tarea o destajo, será el que cada productor tenga asignado en su categoría profesional. Así, el personal que percibe la retribución se divide, siguiendo una secuencia de menor a mayor categoría, en: personal obrero,

subalterno, administrativo, técnicos, ingenieros y licenciados. A su vez, el pago del salario se efectuará de acuerdo a la *Ley de contrato de trabajo*, cuyas disposiciones recogerá el correspondiente RRI. También se podrán establecer bonificaciones especiales, ropa para trabajos especiales y suministro de cok escarbilla.

El *Reglamento de Régimen Interior* de 1959 contiene y concreta todas las disposiciones establecidas a nivel nacional para la industria siderometalúrgica, y volverá a renovarse diez años más tarde para introducir algunos cambios efectuados en las relaciones laborales. Las líneas generales que se pueden destacar del citado *Reglamento* al respecto de las retribuciones del personal se pueden resumir en las siguientes:

- La empresa deberá entregar a cada productor una nota explicativa con las cantidades a percibir o devengos: jornales, sueldos, destajos, primas, horas extraordinarias, gratificaciones, quinquenios, descanso semanal, subsidio familiar, plus de cargas familiares..., así como las cantidades a deducir: anticipos, cuotas de seguros sociales y demás deducciones.
- El Plus de cargas familiares representa en la industria siderometalúrgica el 15% de la nómina de cada empresa, correspondiente al trimestre natural anterior y sin contabilizar en ésta las posibles cantidades recibidas en virtud de dietas, viáticos, etc. El fondo del Plus se reparte por el sistema de puntos en función de matrimonio (5 puntos), viudedad (3 puntos), e hijos a cargo: 1 punto por hijo; pero por el cuarto hijo se obtienen dos puntos; del quinto al noveno son tres puntos cada uno, y a partir del noveno se perciben cinco puntos por cada hijo más. Para poder cobrar puntos por matrimonio es necesario que uno de los cónyuges no trabaje. Los puntos por hijos se perciben hasta los 23 años de edad y si están a cargo del trabajador. Existe una comisión de Plus Familiar integrada por un representante de la empresa y por cuatro trabajadores designados por ésta, y donde están representadas las distintas categorías profesionales.
- La cuantía de las retribuciones viene marcada por el *Reglamento Nacional* correspondiente a la zona 1. Al respecto del personal femenino se establece que:
 - a) El personal femenino perteneciente a los grupos subalterno, administrativo, técnico, ingenieros o licenciados, cobrará idéntico sueldo al del personal masculino.

- b) El personal obrero femenino, de fábrica o taller, percibirá el 80% del jornal fijado para el personal masculino, salvo que se trate de trabajos de acusado esfuerzo o peligrosidad.
- c) El personal de limpieza cobrará por horas: dos pesetas por cada una de las dos primeras horas, y 1,50 por el resto. Si se trabaja a jornada completa queda asimilado como peón ordinario.

Pero es el CCS de 1961 el documento que proporciona una información más detallada de las relaciones laborales en general, y de la retribución del personal en particular. Al tratarse del primer convenio colectivo, se detallan todos los aspectos que son regulados, de modo que, en muchos casos, los sucesivos convenios colectivos o laudos, se ocuparán de establecer únicamente los elementos de cambio, sirviendo este primer convenio como punto de referencia para el resto.

El capítulo III del referido convenio se ocupa de las retribuciones del personal. Se establece que el personal será retribuido en función de varios conceptos:

- a) Como retribución directa del trabajo.
- b) Por condiciones especiales o particulares del trabajo.
- c) Del Fondo del Plus Familiar.
- d) Del Fondo para la Seguridad Social.

Junto a estos conceptos, en el capítulo IV se detallan como Otros Beneficios, aquellos que tienen que ver con la retribución final posible. A saber: vacaciones, salidas/viajes/dietas, quebranto de moneda y seguro colectivo de vida.

De acuerdo al artículo 42 del mismo documento, “la valoración de las aportaciones globales por mano de obra del conjunto de la empresa se llevará a cabo de forma que, sin elevar el costo de los productos, el incremento de la productividad colectiva y las reducciones de plantillas derivadas de la directa reorganización de los puestos de trabajo, reviertan en beneficio del conjunto del personal.”¹⁵³

¹⁵³ *Convenio Colectivo Sindical*, 26 de octubre de 1961, p. 30.

La retribución directa del trabajo manual comprende los conceptos siguientes:

- Jornal o sueldo de calificación.
- Domingos y fiestas abonables.
- Incentivos o primas.
- Desgravación o incrementos a las primas.
- Vacaciones.
- Gratificaciones extra de abril, 18 de julio y Navidad.
- Bonificación por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.
- Otros abonos de análoga naturaleza.

El jornal o sueldo mínimo de calificación se establece en:

- Jornal de calificación: 60 pesetas en jornada de 8 horas.
- Sueldo de calificación: 1.950 pesetas en jornada de 8 horas.
- Sueldo de calificación: 1.470 pesetas en jornada de oficinas.

Así, las tablas de salarios se establecen de acuerdo a los grupos siguientes:

- a) Para personal obrero: sobre 2.360 horas de trabajo anual, equivalentes a 295 días de 8 horas.
- b) Salarios del personal empleado: 2.320 horas anuales, equivalentes a 290 días de 8 horas.
- c) Salario de personal empleado con horario de oficina: 1.750 horas anuales.

Por otro lado, la prima se establece a partir de un nivel de productividad considerado *normal*. Este nivel de actividad se establece en 60, y el nivel *óptimo* se establece en 80. Con la actividad exigible normal de 60 puntos/hora, el trabajador percibirá exclusivamente el jornal o sueldo de calificación. Hasta la actividad óptima establecida en 80 puntos/hora se percibirá una prima calculada en los puntos que excedan de 60 y que se valoran en función al grado de calificación y a la clasificación como obrero o empleado. De esta manera, la prima a una actividad óptima de 80 equivaldrá al 65% del jornal de calificación; y para los empleados el valor de la prima a actividad 80 supondrá el 40% del sueldo de calificación. Así, las percepciones en concepto de prima, en función del nivel de actividad, aparecen en el siguiente cuadro:

PESETAS DE PRIMA EN % DEL JORNAL O SUELDO DE CALIFICACIÓN:

ACTIVIDAD	OBREROS	EMPLEADOS
60	0%	0%
65	16,25%	10%
70	32,50%	20%
75	48,75%	30%
80	65 %	40%

La percepción anual comprende, pues, jornal o sueldo de calificación, más primas, más gratificaciones extraordinarias.

En cuanto a la retribución por condiciones especiales se contemplan los siguientes supuestos:

- 1) Antigüedad. Se suprime el límite de cinco quinquenios que establece la *Reglamentación Nacional* y se modifica aplicando los siguientes criterios:
 - o Premio de antigüedad por cada periodo de cinco años de servicio.
 - o Fecha inicial, la de ingreso en la empresa, salvo aprendices, pinches, botones y aspirantes.
 - o Computada por años de servicio prestados ininterrumpidamente.
 - o La cuantía se establece mediante una tabla que tiene en cuenta el grado y el índice de calificación. Así, el grado (o escalón) 1, con índice (o puntuación) de calificación hasta 133,3, supone 60 pesetas al mes, o 1,98 ptas./día. El grado 2, con índice de calificación comprendido entre 133,4 y 141,3 equivale a 63,60 ptas./mes, o 2,10 ptas./día. Y así hasta el grado 20, comprendido entre 380,6 y 403,3, lo que supone 181,50 ptas./mes y 5,98 ptas./día.
- 2) Trabajo nocturno: La valoración se realiza a través de una tabla que establece la cuantía en ptas./hora según el grado o escalón de calificación. Al grado 1 corresponden 1,15 ptas./hora; al grado 2: 1,20 ptas./hora, y al grado 20: 3,45 ptas./hora.

- 3) Participación en los beneficios. Para esta retribución se prevé la provisión de un fondo común de beneficios para todos los productores. Todo el personal, salvo los directivos, percibirían esta retribución que se prevé pudiera iniciarse a partir del primero de enero de 1963, para cuando se calculaba estarían todos los puestos de trabajo calificados, y después que la Junta General de accionistas se celebre y apruebe la *Memoria* de la Sociedad. Hasta entonces, se propone sustituir este pago con una gratificación extraordinaria de 15 días en noviembre de 1961, y en abril de 1962 se abonará la participación en beneficios sobre la base del 4% del jornal base más la antigüedad de cada uno.

3.1.- Evolución de los salarios y las retribuciones de acuerdo a los siguientes Convenios Colectivos y Normas de Obligado Cumplimiento.

Una vez que se establecen todos los criterios en torno a los cuales se efectúa la retribución salarial en los documentos base arriba reseñados, pasamos a ver su evolución y las novedades que se introducen en los siguientes convenios y normas de obligado cumplimiento:

- 1) NOC: 30-10-64. Vigencia: hasta 30-12-64.

Ante el no acuerdo para un nuevo CCS, cuyas deliberaciones empiezan en febrero de 1963, se produce una primera NOC en mayo de 1964, mientras se sigue intentando un CCS en Vizcaya. Al no producirse acuerdo en Sagunto, se dicta la segunda NOC, en octubre de 1964, que complementa a la de mayo. Esta NOC prorroga el CCS de 1961 con algunas modificaciones. En lo relativo a las retribuciones:

- a. La empresa garantiza las percepciones anuales mínimas, es decir, sueldos o jornales, de acuerdo a las distintas categorías y tal y como se detalla en un anexo.
- b. Se establece una gratificación extraordinaria equivalente a 20 días de retribución para abonar antes del 15 de noviembre, y calculada sobre la misma base de la que se concedió en junio del mismo año.
- c. Se establece que, a efectos de actualizar el CCS de 1961, empresa y Jurado examinarán conjuntamente la marcha y resultados de la empresa para la participación de los trabajadores en los beneficios. Para este fin se

comprometen a reconsiderar el nivel salarial de la empresa teniendo en cuenta todos los factores que deben determinarlo (coste de vida, nivel profesional, resultados de la empresa, nivel de productividad, etc.). Y también se pretende crear un criterio de progresión o corrección automática hasta 1967, que permita el reajuste de las remuneraciones en función de los resultados obtenidos.

- d. Respecto a las primas, o incentivo a la producción, se distingue los trabajadores con y sin incentivo. Para los trabajadores sin incentivo se establece un plus del 10% sobre su retribución anual. Para los trabajadores con incentivo se establecen unas escalas de incentivos, que como mínimo a las actividades media y óptima (70 y 80 puntos Bedaux), correspondan unas primas del 20% y del 40% respectivamente, del jornal establecido en las tablas anexas y según la categoría.
- e. El valor del punto, en lo referente al plus familiar, consistirá en el promedio de lo percibido durante los seis últimos meses del año 1963.

2) NOC. 12-4-65. Vigencia: desde 1-1-65 a 31-12-66.

Los salarios se incrementan un 17%, y, a la vista de las mejoras obtenidas en la producción de 1965, la Comisión Deliberadora convendrá la revisión de los sueldos el 1-1-1966.

3) Laudo del 4-5-66.

Consta de un artículo único: Con efectos del 1-1-66 y hasta el 31-12-66 los sueldos y salarios de los distintos grados de calificación vigentes en 31-12-65, se incrementan en un 8%.

4) NOC. 31-8-67. Vigencia desde el 1-1-67 al 31-12-68.

- Al final del primer año podrá acordarse la revisión de las tablas salariales.
- Las gratificaciones extraordinarias del 18 de julio, octubre y Navidad, consistirán en 30 días de jornal de calificación más antigüedad para el personal obrero, y de una mensualidad del sueldo de calificación más antigüedad para el personal subalterno y empleado; todo ello según las tablas salariales por distintos grupos.
- El personal dispondrá de quince días laborales de vacaciones anuales retribuidas.

- Se garantiza al personal, para el año 1967, las retribuciones salariales que rijan en la provincia de Valencia para las empresas y trabajadores siderometalúrgicos, en virtud del CCS o Norma de ámbito provincial, siempre que en su conjunto anual sean más beneficiosas que las fijadas en la presente Norma.

Sin embargo, durante la vigencia de esta última NOC se van a publicar y poner en vigor dos Decretos-Ley que van a afectar al contenido de estas disposiciones.

5) Decreto-Ley de 27-11-67 sobre medidas complementarias de la paridad de la peseta.

La nueva paridad de la peseta obliga a poner en práctica toda una serie de medidas que buscan “garantizar el mantenimiento de un alto nivel de empleo, la estabilidad del coste de la vida y el equilibrio de la balanza de pagos”.¹⁵⁴ Para el caso concreto de los salarios, supone su congelación. Por tanto:

Respecto a las rentas del trabajo se dispone un aplazamiento en los aumentos previstos para funcionarios y militares. Para ello se requiere la contención de los precios de forma que el precio máximo de los productos y servicios no puede exceder del establecido el 18 de noviembre de 1967. “La austeridad en el gasto público ha de ser seguido por el privado, en beneficio del ahorro y de la inversión”.¹⁵⁵

En resumen: la nueva paridad de la peseta exige las medidas siguientes:

- Estabilidad del nivel de las rentas del capital y del trabajo, y de los precios de los bienes y servicios
- Contención del consumo público y privado.
- Fomento del ahorro y de la inversión.
- Represión del fraude fiscal.
- Estímulo al sector exportador.

La finalidad: el desarrollo equilibrado y sostenido.

En el Artículo Sexto se especifica:

- Las sociedades o empresas no podrán repartir desde la fecha de publicación del Decreto-Ley, y durante todo el año 1968, dividendos, participaciones ni retribuciones de cualquier clase, superiores a los distribuidos en el último ejercicio.

¹⁵⁴ BOE: Decreto-Ley de 28 de noviembre de 1967.

¹⁵⁵ *Ibíd.*

- Las retribuciones de trabajo se mantendrán en el mismo nivel que están a la fecha del Decreto-Ley y sólo podrán verse incrementadas por premios de antigüedad, ascensos de categoría profesional o primas a la producción.
- Los convenios colectivos sindicales se prorrogan hasta diciembre de 1968.

En el Artículo 8º se añade que “la Administración actuará de oficio para reprimir cualquier elevación de los precios.

6) Decreto-Ley de 16-8-68 sobre evolución de los salarios y otras rentas.¹⁵⁶

- Permite la supresión de las limitaciones impuestas al aumento de las rentas salariales dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, y en virtud de la evolución de la economía y de la situación prevista.
- Los incrementos de salarios previstos en los convenios vigentes se aplicarán con efectos del 1-10-68 y en la cuantía prevista para la fecha de aplicación de las escalas móviles. Esta disposición afecta, pues, al CCS de AHV Sagunto para administrativos y técnicos firmado el 31-10-67. Para el caso de subalternos y obreros que se rigen por la NOC del 31-8-67, los incrementos se aplicarán en el porcentaje del coste de la vida en el conjunto nacional (6,53%) desde la fecha de vencimiento de la tabla salarial y hasta el primero de octubre de 1968.

El delegado de trabajo, en fecha 6-12-68, establece para el personal técnico y administrativo de AHV de Sagunto algunas modificaciones sobre el CCS del 31 de octubre de 1967. A saber:

- Eleva la base de cotización a 6,5 puntos.
- El factor K tiene un valor de 0,15484.
- Se aprueban las tablas de salarios, con valores para antigüedad, nocturnidad y horas extraordinarias.

7) CCS de febrero de 1969. Vigencia: 1 de enero a 31 de diciembre de 1969.

Establece los siguientes apartados relativos a la retribución del personal:

- Elevación de los salarios vigentes el 31-12-68 en un 5,9%.

¹⁵⁶ DE LA FUENTE, Licinio, “Valió la pena.” *Memorias de Licinio de la Fuente. De la guerra a la transición. Un periodo apasionante de nuestra historia reciente*, EDAF, Madrid, 1998. El autor señala que su primera batalla en el tema de salarios “... empezó en mi primer despacho con Franco, consiguiendo el desbloqueo de los salarios que se hallaban congelados desde 1967, así como establecer normas más flexibles de negociación colectiva, dentro de una nueva política de rentas y precios...”, pp. 161-2.

- Incorporar al salario fijo una parte de los incentivos o primas.
- A este fin se establece que las escalas de incentivos vigentes hasta la fecha y por las que se percibía la retribución en función de un punto hora atribuido, equivalente de 85, tengan en el futuro el valor propio para la parte fija, que se denominará 60, y que el anterior PHAt, equivalente a 113,33 a efectos de prima, equivalga en el futuro a 80.
- Se aprueban las tablas salariales y las tablas de conversión de puntos atribuidos antiguos a nuevos, y se comprometen a mantener como mínimo los rendimientos actuales.
- Plus del 50% del jornal o sueldo de calificación para quien trabaja en domingo.
- Posibilidad de elegir entre percibir el suministro de carbón (100 Kg.) o una compensación económica de 135 pesetas para el personal obrero, o de 45 pesetas por saco de 50 Kg. para el personal empleado y subalterno. La compensación económica podrá hacerse directamente en nómina o mediante canje en el economato del vale de carbón.

8) El nuevo RRI sale por fin a la luz en 1969, después de firmado el CCS de principios de este mismo año, por lo que recoge las novedades incluidas en este documento acordado. Entre ellas destacan las siguientes:

- En el capítulo de retribuciones no aparecen cambios demasiado significativos con relación al anterior RRI, pues la retribución se hace de acuerdo con la cantidad y calidad del trabajo, y se especifican los mismos componentes para la retribución directa del trabajo y para la retribución por condiciones especiales de trabajo.
- La fórmula de retribución anual se establece sobre la siguiente fórmula: $R = k \cdot i \cdot a \cdot h$. y dado que $\langle k \rangle$ representa un valor constante fijado por Dirección; $\langle i \rangle$ es el índice de cualificación; $\langle a \rangle$ representa el rendimiento, y $\langle h \rangle$ las horas.
- La retribución por prima se establece de acuerdo a la tabla de progresión siguiente:

Punto hora	Nuevo Punto hora	Jornal obrero	Sueldo empleado.
85	60	0%	0%
86	60,70	2,09%	1,76%
142	100,24%	119,92%	100,96%

- Respecto a cada una de las tres gratificaciones extra de abril, julio y Navidad, será de 30 días de jornal o sueldo de calificación, más la antigüedad que corresponda.

9) CCS de agosto de 1970. Su vigencia se establece por un período de dos años: desde el 1-1-70 al 31-12-71. Contiene la siguientes novedades respecto a las retribuciones:

- La tabla salarial de 1970 se establece para una jornada anual de 2.320 horas.
- El incremento para 1970 es del 8%, y para 1971 según el coste de vida, si bien se garantiza un aumento del 3%.
- Se sustituye el baremo de participación de beneficios regulado en el CCS de 1961.
- En la tabla salarial del Anexo se especifica el salario mensual según grado, el valor de la hora en trabajo nocturno, el valor de la antigüedad en días, por mes, y de acuerdo al grado. Y también se establece el valor de la hora extraordinaria, según quinquenios (hasta un máximo de diez).
- Quedan anuladas las calificaciones mínimas previstas en el CCS de 1961.
- Al final del documento convenido se especifican unas *Normas Complementarias al Reglamento de Régimen Interior* de 1969, que en relación a los salarios explica que todo el personal cobrará sus jornales o sueldos de acuerdo con la tabla de salarios del Anexo, así como las bonificaciones por trabajo nocturno, antigüedad y horas extra. Y hasta no cumplir la jornada equivalente a las 2.320 horas anuales, no se aplicarán horas extra.

10) NOC de 26-6-72.

- Prorroga el CCS de 1970 hasta el 31 de diciembre de 1972, con las siguientes modificaciones:
- Incremento del 9% de los salarios para todos los grados de calificación desde el uno de enero de 1972.
- La participación en los beneficios se establece en una mensualidad de sueldo de calificación y antigüedad siempre que la empresa distribuya un dividendo igual o superior al 4%.
- Se establece la tabla salarial igual que el CCS de 1970, aplicándole el 9%.

A continuación se establece un cuadro a modo de muestreo que establece la comparación de la tabla salarial de 1970 con la de 1972:¹⁵⁷

Grado	Salario	Hr.Noche	Antigüedad	Quinquenios:				
	Mes			día/ mes	0	1	2	3
5	5.520	3,19	5,70 / 173	34	35	36	37	38
	6.194	3,72	6,64 / 201	40	41	42	43	45
10	5.872	4,12	7,37 / 224	44	45	47	48	50
	8.000	4,80	8,57 / 260	51	53	55	56	58
15	8.952	5,37	9,59 / 291	57	59	61	63	65
	10.421	6,25	11,17 / 339	67	69	71	73	76
20	11.732	7,04	12,57 / 382	75	78	80	83	85
	13.658	8,19	14,64 / 445	88	91	94	96	99

Fuente: NOC 26-6-72.

11) Norma de Obligado Cumplimiento del 13-3-73.

- Prorroga el CCS del 27-8-70 y la NOC del 26-6-72.
- La tabla salarial se fija a efectos del 1º de enero de 1973 y se incrementa en un 9% lineal para todos los grados de calificación.
- A partir del 1º de enero de 1974 se aplicará un incremento de acuerdo al coste de vida, garantizándose un mínimo del 7% lineal para todos los grados de calificación.
- A partir del 1º de enero de 1973 se eleva en un grado la calificación de todo el personal con todas las consecuencias que se derivan de ello.
- En abril de 1973 la empresa incorporará a trabajadores denominados complementarios.
- La tabla de salarios de 1974 establece un incremento del 13% sobre la de 1973 y sobre jornada laboral de 2.320 horas anuales.

¹⁵⁷ NOC de 26 de Junio de 1972. Archivo AHM.

De nuevo se detalla una tabla comparativa de los salarios de 1973 y 1974 utilizando los mismos elementos de muestreo que en el cuadro comparativo de los salarios de 1970 y 1972.

Grado	Salario mes	H. Noche	Antigüedad día / mes	Quinquenios:				
				0	1	2	3	4
5	6.751	4,05	7,19 / 220	43	45	46	47	49
	7.629	4,58	8,18 / 248	49	50	52	54	55
10	8.720	5,23	9,34 / 284	56	58	60	61	63
	9.894	5,91	10,56 / 321	63	65	67	69	72
15	11.359	6,81	12,18 / 370	73	75	78	80	83
	12.826	7,70	13,76 / 418	82	85	88	91	93
20	14.887	8,93	15,96 / 485	94	96	97	100	103
	16.022	10,09	18,03 / 548	108	112	115	119	122

Fuente: Tablas salariales de 1973 y 1974. Archivo AHM. Elaboración propia.

12) Decreto del 17 de agosto de 1973 sobre Ordenación del Salario.

Este Decreto no supone cambio alguno en el sistema de tablas salariales que se viene realizando en AHV.

A efectos de evitar posibles equívocos en la asignación y distribución de las retribuciones, con este Decreto se pretende diferenciar lo que es salario base de los complementos del mismo:

- Se considera salario base la cantidad percibida por la prestación profesional, ya sea por trabajo efectivo o por los descansos computables como de trabajo.
- Los complementos serán: antigüedad, bonificaciones por peligrosidad..., trabajo nocturno, primas o incentivos a la producción, participación en beneficios, y otros en efectivo o especie.

- También se establece el cálculo para fijar el valor de las horas extra: el cociente que resulta de dividir el salario base de cada trabajador, más los complementos personales referidos a la semana normal de trabajo, por el número de horas de trabajo de dicha semana.
- El presente Decreto entra en vigor el 1º de octubre de 1973, pero pronto se publicará un nuevo documento oficial para desarrollarlo y ampliarlo. Se trata de:

13) Orden del 29-11-73.

El recibo individual justificativo de pago del salario, con todos los detalles de las percepciones y deducciones, se ajustará a un modelo específico tal cual aparece en el anexo de la citada Orden. Este recibo deberá ser firmado por el trabajador, y las reclamaciones a la autoridad laboral se formularán con posterioridad a la liquidación y pago.

3.2.- Balance de la evolución de los salarios de los trabajadores de AHV, Sagunto.

A partir de la recapitulación de los datos aportados, se pueden establecer algunas conclusiones acerca de la evolución retributiva de los trabajadores objeto de este estudio. El punto de partida se establece a partir del CCS de octubre de **1961** por el que se fija la retribución total de obreros y empleados, distribuida en las partidas siguientes:

- Retribución mínima de jornal y sueldo de calificación sobre jornada de ocho horas, que para los obreros suponen 2.360 horas anuales y para los empleados 2.320 horas anuales. El jornal se establece en 60 ptas./día, y el sueldo en 1.950 ptas./mes. Los trabajadores, cuya actividad no esté calificada, percibirán el salario o jornal de acuerdo a la categoría profesional en que se encuentren.
- Primas, según escala, establecidas a partir de superados los 60 puntos/hora, considerada actividad normal, y hasta los 80 puntos/hora, considerada la actividad óptima. Llegar a este extremo de rendimiento óptimo supone respecto a la cuantía de la prima en el 65% del jornal de calificación para los obreros, y el 40% del sueldo de calificación. Los trabajadores cuya actividad no esté sometida a control, no percibirán, pues, primas.

- Tres gratificaciones extra: abril, julio y Navidad.
- Una gratificación extra equivalente a 15 días, para compensar el que todavía no haya participación de beneficios.
- Antigüedad.
- Bonificaciones por causas diversas, entre las que suele ser una constante la que se refiere al plus de cargas familiares.

En **1964** se introducen algunas novedades:

- Una gratificación extra equivalente a 20 días de trabajo, debido a que todavía no hay participación de beneficios.
- Las Primas sobre una actividad media de 70 puntos/hora equivale al 20% del jornal o sueldo de calificación, y sobre una actividad óptima la prima supone el 40% del jornal o salario de calificación.
- Los trabajadores sin incentivo, con puestos de trabajo no calificados, percibirán un plus del 10% sobre su retribución anual.

En **1965** se produce un aumento salarial del 17%.

En **1966** los salarios aumentan un 8%.

En **1967** se procede a la congelación de los salarios, de modo que éstos sólo podrían incrementarse debido a primas, premio de antigüedad o ascenso de categoría profesional.

En **1968** se anula la congelación de salarios y de nuevo se aplica el aumento según el CCS de 1967 firmado por empleados y técnicos, y, para obreros y subalternos se aplica el aumento de acuerdo al coste de vida, que se establece en el 6,53%.

En **1969**, con un nuevo CCS destacan tres novedades:

- Aumento salarial del 5,9%
- Se incorpora al salario o sueldo fijo una parte de los incentivos o primas.
- Se establece un plus del 50% del jornal o sueldo para los trabajos realizados en domingo.

En **1970**: Incremento salarial del 8%.

En **1971**: Incremento salarial según coste de vida, con un 3% garantizado.

En **1972**: Incremento salarial del 9%.

En **1973**: Incremento salarial del 9%. Además, se eleva un grado de calificación para todo el personal, con la repercusión retributiva que conlleva.

En **1974**: Aunque se prevé un aumento según el del coste de vida, con una garantía del 7% lineal, al final se produce un incremento del 13% sobre la tabla salarial de 1973.

En definitiva, podemos destacar un nivel salarial alto en su punto de inicio en 1961, con las cantidades mínimas garantizadas en sueldos y salarios. Desde entonces, y hasta 1965, las variaciones e incrementos retributivos se refieren al cobro de gratificaciones extra, a la percepción de primas en función de los trabajos que se someten a control, así como a especificaciones sobre su cuantía, y la obtención de un plus del 10% sobre la retribución anual para los trabajadores sin incentivo. Es en 1965 cuando, debido a los buenos resultados de la producción, se produce un incremento salarial muy alto: el 17%,¹⁵⁸ y, a partir de este momento, los incrementos serán continuos, si bien se mueven en torno a un 8% y 9%, salvo el año que se decreta congelación salarial en 1967, y hasta 1974 donde la inflación repercute sobre los salarios y lleva a una subida del 13% sobre la tabla salarial del año anterior.

Por otro lado, también se puede constatar una correspondencia entre las subidas de precios de los productos de primera necesidad a partir sobre todo de 1970 y con los picos más pronunciados en 1973 1974, con el incremento de los salarios de forma constante a partir de 1969 y con el incremento salarial más acusado en 1974 y que se debe a la inflación. No fue ésta la causa del otro alto incremento salarial que se produce en 1965, el

¹⁵⁸ Este porcentaje del incremento del salario nominal responde a la tasa media en las empresas que se rigen por Convenio y que a su vez respondía al incremento del coste de la vida para todo el Estado Español. A pesar de ello, esta fue una de las causas de la falta de acuerdo para firmar un CCS al argumentar los trabajadores que el coste de vida real se había incrementado en más del 30%, hecho por el cual el incremento final fue impuesto a través de la correspondiente NOC.

17%, que se debe, tanto a los beneficios obtenidos por la empresa como a la adecuación de los salarios mantenidos sobre los mínimos establecidos en el CCS de octubre de 1961.

Aun así, conviene añadir que durante los años en los que se producen las subidas más pronunciadas de precios de los productos de primera necesidad, a partir de 1970, también la empresa deja de hacer bonificaciones sobre algunos productos de primera necesidad vendidos en el economato, por lo que los trabajadores siderúrgicos de Sagunto tendrán que afrontar estas subidas únicamente con los incrementos de sus propios salarios, habida cuenta de que mientras acuden al economato para proveerse de alimentos, todavía se beneficiarán entre un 15% y 20% menos del precio de esos productos en los establecimientos privados.

Por otro lado, también es necesario señalar la importancia que adquieren los complementos en la cuantía total del salario. De esta manera, tal y como apunta Álvaro Soto,¹⁵⁹ con el progresivo incremento y acumulación de los complementos, tanto los procedentes de atenciones sociales obligatorias tales como plus familiar, pagas extraordinarias, pagas de participación de beneficios, etc., como los procedentes de atenciones sociales voluntarias tales como gratificaciones por años de servicio o por buen comportamiento, todo ello trataba de compensar la escasez del salario base, al que *de facto* se le considera insuficiente para hacer frente al coste de vida medio familiar y al presupuesto familiar mínimo necesario también para fomentar el consumo del sector más amplio de la población (asalariados) y permitir que la producción de bienes y servicios pueda seguir aumentando.

¹⁵⁹ SOTO CARMONA, A., “No todo fue igual. Cambios en las relaciones laborales, trabajo y nivel de vida de los españoles:1958-1975”, *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*, nº 5, 2006.

3.3.- Evolución de los salarios y retribuciones de la industria metálica básica según el INE desde 1961 a 1974.

Los datos que proporciona el INE establecen la retribución media por hora trabajada de dos grupos de trabajadores: Empleados y Operarios. Estos, a su vez, se distribuyen de acuerdo a los siguientes subgrupos clasificados de mayor a menor categoría en:

A.- EMPLEADOS: a) Técnicos titulados: - Ingenieros y licenciados.

- Peritos y ayudantes.

b) Otros Técnicos: - De oficina y laboratorio

- De taller

c) Administrativos: - Jefes

- Oficiales

- Auxiliares.

d) Subalternos.

B.- OPERARIOS: a) Jefes de equipo y oficial de primera

b) Oficial de segunda y tercera

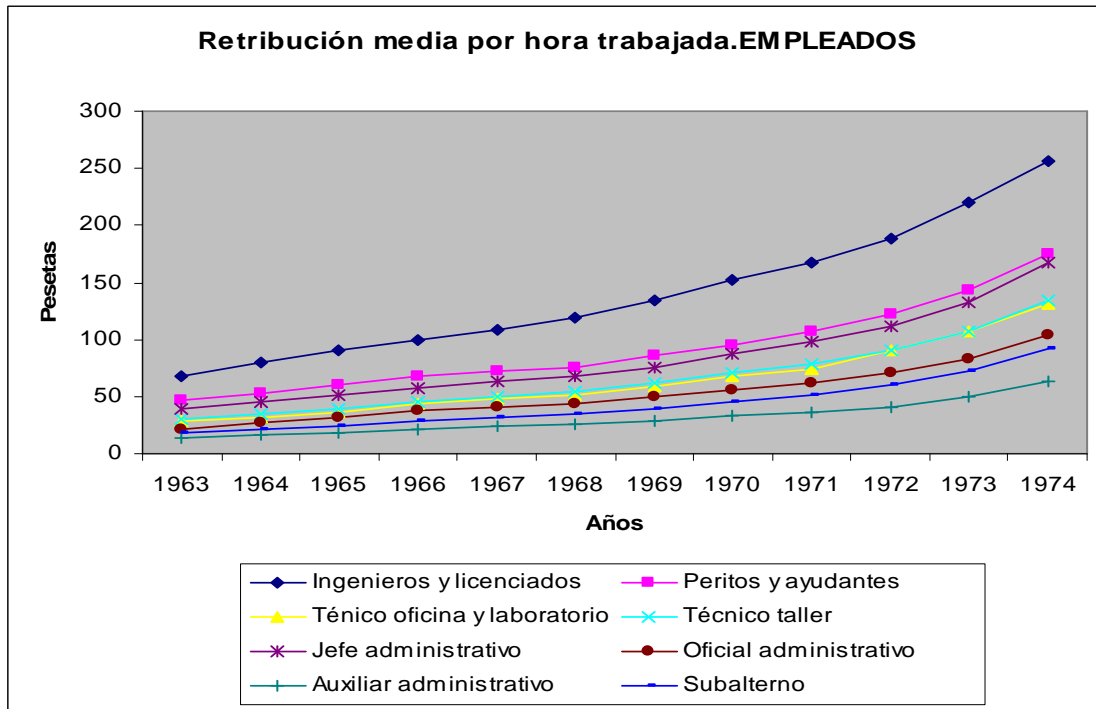
c) Peón especialista

d) Peón

e) Ayudantes y pinches.

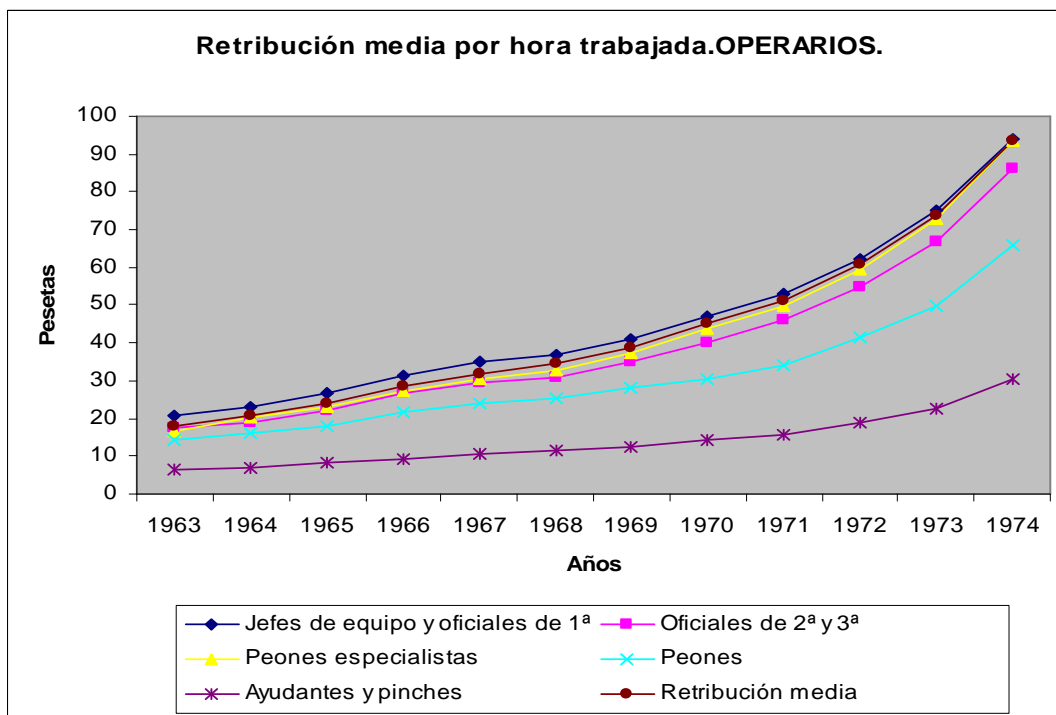
Así pues, atendiendo a esta distribución, se presentan dos gráficas diferenciadas: de empleados, por un lado, y de operarios, por otro. Se puede observar también la diferencia a la hora de establecer los valores máximos de retribución: para el caso de los empleados casi se llega a las 300 pesetas/hora, mientras que para los operarios no se llega a alcanzar la cifra de las 100 pesetas/hora.

Gráfica 1.



Fuente: INE. Elaboración propia

Gráfica 2.



Fuente: INE. Elaboración propia.

En la gráfica 1, de empleados, se observa una curva alcista, con tendencia moderada hasta 1968 y donde se puede apreciar la congelación salarial entre 1967-68. Es a partir de esta fecha cuando la curva comienza a elevarse, hasta que en 1973 y 1974 alcanza sus valores más altos.

En esta primera gráfica, contrasta claramente la línea referida a licenciados e ingenieros con respecto al resto de los grupos, de tal manera que los primeros alcanzan el límite de las 100 ptas./hora en 1966, mientras que el resto de los grupos sólo lo consigue al final del ciclo expuesto; incluso los hay que no alcanzan esta cifra ni en los momentos de mayor nivel retributivo.

Se podría agrupar a todos los empleados en grupos de dos de acuerdo a la igualdad de sus niveles retributivos: por un lado, a peritos y ayudantes con jefes administrativos; técnicos de oficina y laboratorio con técnicos de taller, en segundo lugar, con un nivel retributivo ligeramente inferior a los anteriores y, finalmente, oficiales administrativos con subalternos, quienes se encontrarían en el nivel retributivo más bajo de los empleados, más cercanos al de algunos operarios. Quedarían aislados del resto los auxiliares administrativos por abajo y los ingenieros y licenciados por arriba.

En el caso concreto de AHV de Sagunto, no siempre se consiguió unidad de criterios entre empleados y operarios a la hora de negociar los convenios colectivos, lo que dará lugar a que en 1967 administrativos y técnicos firmen por separado un CCS con la empresa, mientras que la falta de acuerdo con operarios y subalternos, llevará a éstos a someterse a una NOC. También se puede destacar que, respecto a los puntos objeto de negociación en un CCS, el grupo de subalternos y auxiliares administrativos, tienden a sentirse más afines con los distintos grupos de operarios, pues su nivel retributivo está más cerca de éstos últimos que del resto de empleados.

En la gráfica 2 referida a los distintos grupos de operarios, se observa también una curva alcista, pero con algunas variaciones respecto a la de empleados. Si bien la retribución media por hora trabajada se mueve entre 5 y 95 pesetas/hora en el mejor de los casos, también es verdad que una clara tendencia al alza es ya apreciable desde 1964 y que, superado el bache de 1967 por la congelación salarial, la curva sigue su progresión

alcista con mayor intensidad a partir de 1969, pero es en 1973 y 1974 cuando alcanza su mayor intensidad.

Otro de los elementos a destacar de esta segunda gráfica es que la cuantía retributiva media es bastante homogénea entre los distintos grupos, si exceptuamos a ayudantes y pinches, cuya retribución es mínima. Jefes de equipo y oficiales de primera, de segunda, de tercera y peones especialistas se encuentran en torno a niveles retributivos casi idénticos, y con las mismas variaciones. Sólo los peones no especializados se mantienen en un nivel retributivo inferior al resto, con una curva alcista muy moderada hasta que en 1972,73 y 74 también tiende a pronunciarse.

Así pues, respecto a la tendencia de la curva relativa a la retribución media por hora trabajada en trabajadores siderúrgicos a nivel nacional, se puede establecer una homologación con los trabajadores siderúrgicos saguntinos, tanto en cuanto a empleados como a operarios. Sin embargo, respecto a la cuantía retributiva, al menos los operarios, se encuentran en unos niveles algo superiores a la media nacional, ya desde un principio, cuando se fijan las cantidades retributivas mínimas en el CCS de 1961. A ello hay que añadir que un buen número de los trabajadores de la siderurgia saguntina se encuentra bajo el nuevo sistema de organización del trabajo, por lo que pueden conseguir una parte de su retribución básica de las primas obtenidas. También conviene apuntar que los beneficios sociales que aporta la empresa repercuten directa o indirectamente en la capacidad retributiva del trabajador y que le diferencia de otros trabajadores siderúrgicos que no perciben esas prestaciones sociales especiales de su empresa.

Por otro lado, a pesar de que las diferencias en las retribuciones entre obreros y empleados son destacables, e incluso las diferencias entre los mismos empleados o entre los mismos obreros también son un hecho visible a través de las gráficas arriba expuestas, sin embargo, se podría establecer un promedio de los salarios directos e indirectos del personal empleado y obrero de AHV en Sagunto. La fuente utilizada para la obtención de estos datos pertenece al departamento de Jefatura de Personal¹⁶⁰ correspondiente a una memoria comparativa de salarios, cargas sociales y promedios durante los meses de enero

¹⁶⁰ Archivo AHM, *Jefatura de Personal, Informe anual 1973*, Carp. 210-4.

a diciembre de 1972 y 1973. La exposición de los datos se presenta a través de dos tablas, una relativa a los promedios de salarios directos y la otra a los indirectos:

Tabla 1. Salarios Directos.

	Año 1972. Promedios.	Año 1973. Promedios.
Salarios	325.85	374.96
Primas y Bonificaciones	247.29	272.86
Horas extraordinarias	18.67	21.26
Prevención de accidentes	2.91	4.62
Trabajo nocturno	6.11	7.13
Varios	6.79	6.69
TOTAL	607.62	687.79

Fuente: Archivo de AHM. Elaboración propia.

Tabla 2. Salarios Indirectos.

	Año 1972. Promedios.	Año 1973. Promedios.
Antigüedad	36.84	45.05
Vacaciones	42.30	48.85
Licencias	1.28	2.03
Pagas extra	95.98	115.51
1/3 de extra voluntaria		12.69
Beneficios	28.67	31.90
Plus de Distancia	0.82	0.81
TOTAL	205.89	256.84

Fuente: Archivo de AHM. Elaboración propia.

A partir de los datos presentados en estas tablas se puede establecer que el promedio de ingresos por salario directo de un trabajador en 1972 es de 607.62, y de 687.79 en 1973. En cuanto a los ingresos indirectos, el promedio para 1972 es de 205,89 y de 256,84 para 1973. A todos ellos, habría que añadir una cifra de promedio relativa a atrasos por cumplimiento de Laudo o CCS, de 29,84 para 1972, y de 15,57 por el mismo concepto en 1973. De tal manera, el promedio de retribución para 1972, atendiendo al promedio de salario directo, más el indirecto, más los atrasos, sería de 843,35 pesetas para 1972 y de 960,2 para 1973.

Por otro lado, el número de horas computadas para establecer la cuantía de los salarios es similar en estos dos años, girando en torno a las 1.100 horas, y donde aparecen tanto las jornadas ordinarias como las extraordinarias y las de domingos y festivos.

Todo ello nos lleva a señalar que las retribuciones medias de 1972 y 1973 se mantienen bastante estables, con un ligero ascenso en 1973, pero que en ningún caso equivalen a la subida prevista en el CCS del 9% lineal.

Incluso así, a este promedio faltan por añadir las percepciones por otras causas: bonificaciones especiales, plus familiar, horas extra, ausencias justificadas, etc., donde las variaciones entre los trabajadores son muchas, hecho por el cual no se han contemplado aquí los promedios. Sin embargo, las encuestas de Salarios publicadas por el INE para estos años, muestran la tendencia a adquirir una mayor importancia este tipo de conceptos retributivos, incluso desde el Ministerio de Economía¹⁶¹ se llega a indicar que dichos complementos llegan a aportar hasta el 50% de la retribución total del trabajador.

¹⁶¹ Véase MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMERCIO, *Análisis estructural de los Convenios Colectivos 1980-1981*, Madrid, 1982, p. 18.

CAPÍTULO III: PLANTILLA Y JORNADA.

1.- LA PLANTILLA: ESTRUCTURA ORGANIZATIVA, CUANTIFICACIÓN, EVOLUCIÓN Y DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍAS, ACTIVIDAD Y CARÁCTER.

1.1.- Estructura organizativa del personal.¹⁶²

La sociedad AHV SA está constituida como una empresa de estructura funcional,¹⁶³ en la cual, a partir del Consejo de Administración, se establece una línea descendente que va desde la dirección, formada por un presidente ejecutivo, el cual a su vez se asesora de un comité de dirección y un comité técnico, hasta las distintas jefaturas establecidas según las funciones; a saber: asesoría jurídica, delegación de proyectos, relaciones públicas, delegación comercial, administración y control, compras y la dirección técnica (obras e instalaciones).

En el ámbito de la producción se diferencian tres fábricas: Baracaldo-Sestao, Ansio y Puerto de Sagunto. Al frente de cada fábrica se encuentra un director o gerente, quien se encuentra apoyado por la figura del director adjunto, y a su vez condensa las funciones de director ejecutivo en cada fábrica en concreto.

Siguiendo el organigrama de la empresa, y dentro de la Jefatura de Producción, junto a las Divisiones de Cok, Arrabio, Aceros y Laminaciones, Fundición, Transportes y Servicios Auxiliares, Mantenimiento, Planificación, Control de Calidad, Organización, encontramos, finalmente, el Servicio Social, que es el ámbito de la Sociedad que se estudia en este trabajo.

¹⁶² ARCHIVO AHM, *Resumen de funciones y organigrama de la Sociedad*, Carp. 296-4.

¹⁶³ QUÍLEZ PARDO, A.M., *Altos Hornos de Vizcaya, SA, Fábrica de Sagunto...*, Tesis de Licenciatura, Valencia 2006.

A continuación se detalla el organigrama del Servicio Social en la Fábrica del Puerto de Sagunto¹⁶⁴ junto a los elementos que lo integran:

JEFATURA: al frente del Servicio Social.¹⁶⁵ El Director Social de la empresa establece y coordina todas las políticas en materia social, define situaciones laborales, recomienda los criterios legales a aplicar en cada caso, representa a la empresa en todos los problemas que se le presenten en materia social y mantiene en vigor las políticas y programas establecidos. Controla la aplicación de las políticas sociales y determina las medidas correctoras en caso de producirse desviaciones. El ejercicio de todas estas funciones se aplica a través de la distribución de éstas mediante las siguientes Divisiones:

- División de Personal al frente de la cual se encuentra José M^a Adán (Abogado).¹⁶⁶ Está constituida por tres áreas diferenciadas: la Asesoría Jurídica, la Agrupación de Empleo y Psicología Industrial. Además, dentro de la División de Personal, hay que situar al Jurado de Empresa, la Comisión de Vigilancia del Convenio y a la Comisión del Plus Familiar, que son comités con representación del personal y del Servicio Social. Por otro lado, la Comisión de Calificación de Puestos, además de ser un comité de representación del personal y del Servicio Social, también tiene la representación de los jefes de departamentos.
- División de Seguridad e Higiene, constituida por Medicina de Seguridad, Técnicas de Seguridad y Vigilancia.
- División de Racionalización, donde se integran Fabricación, Talleres y Administrativos.
- División de Formación, con Formación y la Escuela de Aprendices.
- División Asistencial, integrada por el Economato, Administración del Sanatorio Enseñanza, Actividades Recreativas y Fincas.
- División de Sanatorio, donde se distinguen el Sanatorio propiamente dicho y el Servicio de Rehabilitación, y donde se integran médicos, practicantes y enfermeros.

¹⁶⁴ Véase en Anexo documental para una visión más gráfica de este organigrama.

¹⁶⁵ Este puesto fue ocupado en la fábrica de Sagunto durante los años de este estudio por Juan Jesús Lujua, mientras que Luis San Miguel ocupa el de Director Social de la empresa.

¹⁶⁶ Al igual que J.J. Lujua en la Jefatura Social, José M^a Adán permaneció durante la mayor parte de los años del estudio presente, en la Jefatura de Personal.

Toda la plantilla de la fábrica de Sagunto queda, pues, estructurada en el seno de las diferentes Divisiones que dependen del SERVICIO SOCIAL.

Una vez establecido el encuadramiento de una plantilla que se da dentro de una fábrica grande y compleja en actividades y funciones, cabe establecer la cuantía numérica activa con la correspondiente evolución anual y, finalmente, la distribución y cuantificación del personal de acuerdo a los diferentes grupos y categorías profesionales.

1.2.- La Cuantía y su Evolución:

Las cifras totales de las diferentes cantidades anuales de la plantilla de AHV en Sagunto pueden experimentar diferencias a los largo de los distintos años de estudio en función de la fuente consultada y de los criterios que se establecen en cada caso para cuantificarla.

Las fuentes consultadas en este trabajo para la obtención de las cantidades anuales son de dos tipos:

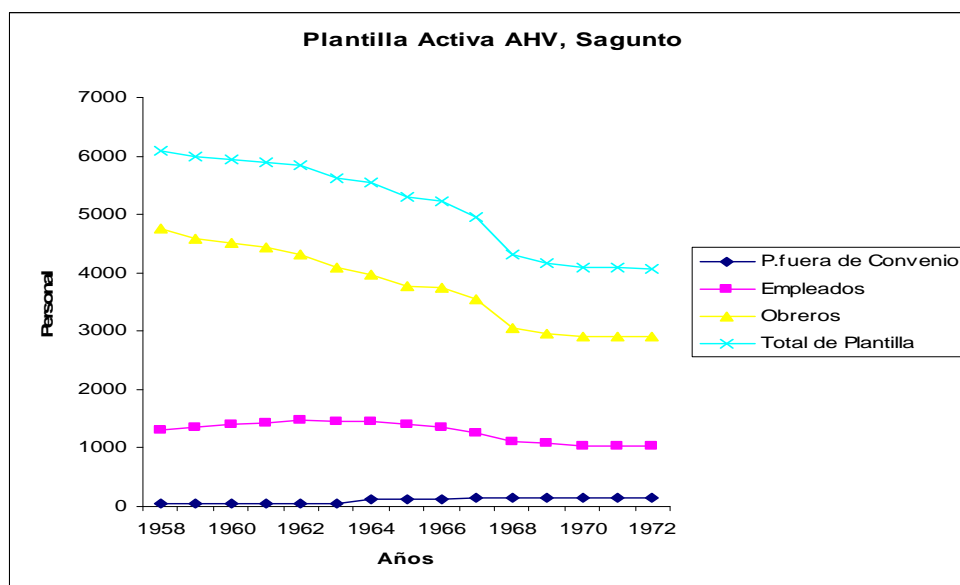
- a. Publicaciones de carácter oficial y a nivel nacional, como es el caso de *Estadística minera y metalúrgica de España*, principalmente, así como también diferentes estadísticas de salarios elaboradas por el INE. A partir de estas publicaciones es posible establecer una comparación con las plantillas de otras empresas siderúrgicas españolas y asignar el papel concreto que representa AHV Sagunto, tanto dentro de la empresa Altos Hornos de Vizcaya, SA, como a escala nacional.
- b. La documentación interna de la fábrica de Sagunto, entre las que se sitúan las *Memorias Anuales de Seguridad e Higiene*, y las *Memorias Anuales del Servicio Social*. Y, dentro del Servicio Social, de forma más concreta y específica, las *Memorias anuales de la División de Personal*, las cuales, a partir de 1970 adquieren entidad propia debido a la cantidad de elementos que ellas incluyen. Finalmente, el seguimiento de las *Actas* del JE proporciona información valiosa al respecto en los momentos en los que se plantean reajustes de plantilla (1967 ó 1969).

Asimismo, tanto las cantidades totales de la plantilla estándar como las cantidades parciales establecidas en función de los grupos y categorías profesionales, pueden variar en un mismo año en función de los criterios que se establezcan a considerar dentro de la plantilla, como a los ausentes por servicio militar, por bajas o larga enfermedad, por excedencia, a los trabajadores eventuales o a los de la Delegación de Ventas de Valencia. Aun así, las diferencias apreciadas en las diferentes cantidades totales anuales son mínimas, pudiendo oscilar hasta un máximo de 100 trabajadores en total. En cualquier caso, se observa coincidencia en cuanto a la tendencia al alza, baja o mantenimiento de las cantidades totales y parciales anuales.

Aunque la cronología de este trabajo se inicia en 1961, con el primer CCS, el estudio de la evolución del personal trabajador debe remontarse al momento en que se inicia la puesta en marcha del nuevo método de organización del trabajo (el sistema Bedaux), porque es a partir de entonces cuando se abrirá una tendencia a la baja de la plantilla total. De este modo, se toma como punto de referencia inicial 1958, año anterior al inicio del trabajo de puesta a control. El proceso de puesta a control del personal termina de completarse en 1963.

Para un seguimiento más clarificador de la evolución de la plantilla, se partirá de la elaboración de una gráfica desde cuyos datos se irá procediendo a su análisis y evolución.

Gráfica: 1958-1972



Fuente: Archivo AHM. *Memorias Anuales. Servicio Social*. Elaboración propia.

Las cantidades totales de plantilla activa correspondientes a los años 1973 y 1974, han sido extraídas de los *Informes Anuales* elaborados por la Jefatura de Personal. Estas cantidades no incluyen al personal de la Delegación de Valencia, ni a eventuales, ni al personal ausente por servicio militar, excedencia o larga enfermedad. Se puede contabilizar la plantilla activa de estos últimos años así:

- En diciembre de 1973: 4.115, de los cuales, 159 no se incluyen en el CCS.
- En diciembre de 1974: 4.120.

El inicio de la puesta a control del personal desde 1959 supone un punto de inflexión en la evolución de la plantilla, la cual no dejará de decrecer hasta el final de su adscripción a Altos Hornos de Vizcaya. De hecho, como también concluyen Girona y Vila,¹⁶⁷ a partir del SB se pasa del máximo de plantilla en 1957 a una reducción en mil trabajadores en 1965. Sin embargo, en 1974, con mil trabajadores menos que en 1965 (en torno a los 4.000), se alcanza el máximo de producción de acero, en torno a las 675 mil toneladas.

Siguiendo los datos de la gráfica de la plantilla activa desde 1958 a 1970, se observa que el descenso del total de la plantilla es constante desde 1961, y más acusado en 1967 y 1968, para luego mantener un ritmo decreciente más moderado. Esta tendencia se ajusta, sobre todo, al grupo de obreros, mientras que el grupo de empleados y directivos, o empleados fuera de Convenio, tiene una evolución diferente. El número de empleados experimenta un ligero crecimiento desde 1958 a 1962, cuando se está procediendo a la puesta a control del personal. Su tendencia decreciente empieza a hacerse más evidente a partir de 1967, aunque siempre de forma más moderada que en el caso de los obreros. Por otro lado, el grupo de aquellos que se encuentran fuera de Convenio, aunque suponen una mínima parte de la plantilla de esta empresa, experimentan una tendencia inversa, es decir, al alza, prácticamente con las mismas cantidades entre 1958 a 1962, para aumentar de forma más apreciable en 1964 primero y en 1967 después. A partir de entonces, no se observan variaciones de interés. Pero el grupo que marca la tendencia de la plantilla total es el de los obreros, al representar un 75% aproximadamente de ésta. El expediente de

¹⁶⁷ GIRONA, M., y VILA, J., *Arqueología industrial en Sagunto*, Edicions Alfons el Magnànim, IVEI, Valencia, 1991, p. 47.

crisis de 1967 y el de regulación del empleo de 1969 tienen mucho que ver con esta deriva en la evolución de la plantilla.

La empresa AHV realizó a partir de 1954 nuevas inversiones productivas en Sagunto, prácticamente las primeras con relevancia desde que adquiriera la fábrica en 1940, lo cual permitirá que en 1959 se consiga alcanzar la cifra de 250.000 toneladas de acero, cifra no superada hasta una década después. Es precisamente en esta coyuntura cuando se produce el máximo de plantilla, en 1957 con 6.272 trabajadores.

Pero es también a partir de este momento cuando la empresa buscará aumentar la productividad de sus fábricas, para lo cual, no sólo es necesaria la inversión productiva y el aumento de la producción, sino que también se hace necesario disminuir costos para conseguir mayores beneficios; y en ello jugaba un papel esencial la incorporación del nuevo sistema de racionalización del trabajo (SB) y lo que a éste le acompaña: disminución de la mano de obra y de las horas de trabajo empleadas. Uno de los problemas que arrastró la fábrica de Sagunto mientras permaneció como parte de AHV, es que la primera parte de la estrategia empresarial de aumentar la producción y realizar las correspondientes inversiones productivas, no se cumplió aquí en la misma medida que el resto de las instalaciones de AHV, y ello le va a suponer un importante lastre en la consecución de beneficios. Sin embargo, la segunda parte de la estrategia empresarial que se refería a la implantación del SB y la progresiva disminución del personal trabajador y de las horas trabajadas, no sólo no se van aplicar de forma sistemática, sino que, en algunas ocasiones, la mala situación económica de la empresa o las pérdidas de la fábrica saguntina debido a la falta de inversión o renovación técnica, van a agravar de forma puntual el proceso de disminución de la plantilla y las horas trabajadas. Tal es el caso de 1967, cuando AHV pasa por un momento de dificultad económica, que supuso para Sagunto una importante reducción de la plantilla a través del expediente de crisis de septiembre-octubre de este mismo año, al argumentar los técnicos de AHV y USS que la bajísima productividad de la fábrica tenía como solución una reducción de la plantilla, al considerar por éstos un excedente de 1.208 trabajadores, cuando, en realidad no se valoró como causa de esa baja productividad la falta de inversiones.

Según muestran los informes del Servicio Social, “los trabajos de puesta a control tropezaron con grandes dificultades del personal hasta que la Dirección, en el CCS del año

1961, se comprometió a que los reajustes de plantillas derivados de la racionalización del trabajo no darían lugar a ceses de personal por esa causa, de ahí que las amortizaciones de los excedentes por aquel motivo se fueron produciendo lentamente, bien por bajas motivadas por jubilación u otras causas.”¹⁶⁸

De este modo, el proceso evolutivo de la plantilla se verá afectado por numerosas situaciones concretas, y dentro de este contexto de la situación económica de AHV, la mayor o menor aportación inversora a Sagunto y la aplicación del SB con sus consecuencias en torno a la disminución de la plantilla y de las horas de trabajo. De todas ellas se pueden destacar algunas:

- En 1967 se hicieron dos expedientes de crisis que tuvieron como consecuencia la jubilación normal de 20 productores el primero y la anticipada de 558 el segundo, así como el cese voluntario de 64 trabajadores.
- En diciembre de 1968 se paralizan las actividades del Tren Comercial mediante expediente de crisis y sin cese de personal; en julio del mismo año se redujo de ocho a cuatro los hornos Siemens, y en 1969 cesó la fábrica de ladrillos.
- Por el contrario, en junio de 1969 se instala la Acería LD y la Fábrica de Oxígeno; y en 1969 se pasó a trabajar a tres relevos en los Trenes Estructural y Chapa, y se puso en marcha un tercer horno alto. Es precisamente en este año cuando se consigue alcanzar beneficios después de siete años consecutivos de pérdidas, pero ello no impidió que ese mismo año,
- En 1969 se llevara a cabo un expediente de regulación de empleo (ERE) con la jubilación anticipada de 250 trabajadores.
- A la reducción progresiva de la plantilla hay que añadir la reducción de las horas de trabajo, que se aproximaron a los ocho millones anuales en 1970, de las 17.000 anuales en 1958.
- A pesar de la reducción de plantillas, la producción de laminados fue mejorando, pero en la producción de acero se dio un descenso del rendimiento, atribuible, en buena medida, a la insatisfacción del personal por el SB. Así, entre 1961 y 1965 las “anormalidades”¹⁶⁹ laborales fueron muy frecuentes, especialmente las reducciones

¹⁶⁸ Archivo AHM, *División de Personal, Información Social, noviembre de 1970*, p.6, Carp. 210-1.

¹⁶⁹ La empresa suele utilizar este término para referirse a situaciones de paro, huelga, trabajo a ritmo lento etc.

de marcha conocidas en la Fábrica como *marchetas*. Estas *marchetas* fueron cortadas en 1964 y 1965 con la suspensión temporal de 1.500 trabajadores durante 15 días, y al final concluye con el despido de tres de ellos.

Pero el proceso de reducción de la plantilla no es producto de situaciones puntuales de crisis, sino que responde a la iniciativa de la Dirección, ante lo que se argumenta como necesidad de ir adaptando la cuantía del personal a las condiciones de los medios de producción y a las necesidades de producción para conseguir mejores índices de productividad y rendimiento del trabajo. Se trata de una estrategia calculada, pero para llevarse a cabo, la Dirección habrá de contar con los límites establecidos en la legislación vigente, fiscalizada por las autoridades laborales, así como los que suponen instituciones como el JE desde donde los vocales velarán por los intereses de los trabajadores a los que representan.

Para conseguir este objetivo, se pone en marcha una política de reestructuración de plantilla que lleva a la elaboración de algunas *Memorias* donde se establecen las previsiones de reducción de costos en las distintas Divisiones del Servicio Social.

Así, en la *Memoria de Reestructuración de Plantilla*¹⁷⁰ que elabora el Servicio Social en febrero de 1971 se prevén reducciones de costos en las distintas divisiones del Servicio Social: Jefatura, Empleo, Residencias, Medicina de Empresa y Psicología, Seguridad e Higiene, Formación, Servicios Asistenciales, y Servicios Generales de Oficina. La previsión de reducción para el total de todo Servicio Social, estaba planteado por la Dirección en torno al 50%.

De forma pormenorizada, en esta reducción de costos que conlleva en gran medida la de plantilla, se puede destacar:

- Se prevé la reducción paulatina de los vigilantes de fábrica con la construcción de un muro y la colocación de alambre de espino.
- Supresión total de la plantilla de limpieza de oficinas a base de transferir estos servicios de limpieza a un tercero. Ya en el expediente de crisis de 1967 y en la

¹⁷⁰ Archivo AHM, *Servicio Social. Reestructuración de Plantilla, febrero, 1971*, Carp.210-2.

regularización de empleo de 1969 se consideró esta posibilidad y se redujo la plantilla a la mitad, al tiempo que se concertó con una cooperativa el servicio de limpieza de los colegios. Esta fórmula es la que se pretende ampliar al servicio de limpieza de oficinas.

- La adjudicación a CABSAs del supermercado en el Puerto de Sagunto supone la última fase de traspaso de los locales del economato de la empresa, por lo que los tres empleados en plantilla quedarían en Bolsa disponibles para otras necesidades.
- En la Escuela de Aprendices la plantilla sufrirá una reducción que afecta a los maestros de taller debido a la modificación del plan de enseñanza. La plantilla pasaría de 20 a 17, de la cual, 7 son maestros de taller, 5 profesores de enseñanza, el director del centro, un administrativo, el ordenanza y dos vigilantes nocturnos.
- Respecto a los colegios, se prevé a largo plazo la total transferencia al Estado de los colegios, con lo que ello supone de prescindir de la plantilla de maestros y profesores.

En resumen, el *Informe de Reestructuración de Plantilla* del Servicio Social distingue dos grupos:

- El que representa a aquellas dependencias cuyo funcionamiento debe mantenerse, pero donde la plantilla debe sufrir modificaciones en cuanto a su reducción, a base de la variación de los métodos de trabajo.
- El grupo de dependencias que aconsejen una transferencia a terceros y, por tanto, la eliminación de esa plantilla.

En el primer grupo se prevé la siguiente reducción:

Jefatura de Personal:	de	5 a 4	(1)
Asesoría Jurídica:	de	4 a 3	(1)
Información y Control:	de	3 a 2	(1)
Medicina de Empresa y Psicología:	de	13 a 11	(2)
Formación:	de	7 a 7	(0)
Servicios Generales de Oficina:	de	27 a 27	(0)
Asistenciales:	de	2 a 1	(1)

Es decir, una reducción en torno al 10%.

En el segundo grupo de dependencias que precisan una inversión importante, una resolución de la superioridad o que está previsto su cese, la reducción prevista es la siguiente:

Vigilancia:	de	59	a	47	(12).
Limpieza de oficinas:	de	45	a	0	(45).
Economato:	de	3	a	0	(3).
Escuela Aprendices:	de	20	a	0	(20).
Colegios:	de	64	a	0	(64).
Sanatorio:	de	39	a	0	(39).

Así pues, en este grupo sólo está previsto mantener plantilla, aunque más reducida, en el servicio de vigilancia de fábrica.

Por otro lado, de la plantilla total del Servicio Social establecida en 343, la reducción óptima prevista se estima en 192,5; la plantilla mínima en 150,5, y el porcentaje de reducción en un 56%.

Sin embargo, la previsión de reducir a cero la plantilla de algunas secciones como Escuela de Aprendices o colegios, dependían de solucionar antes los problemas de adaptación o adscripción de la plantilla al nuevo gestor o del concierto de la empresa con la entidad oficial que subscribiera la actividad. Mientras tanto, las reducciones de plantilla se producirán por jubilación o por necesidad de adaptarse a un nuevo plan de enseñanza como es el caso de los maestros de taller. En el caso de los colegios, las complicaciones para que la empresa consiga su objetivo, van a ser importantes, y será motivo de conflicto durante años, y uno de los temas de reclamación y estudio en el JE. Para el caso de la plantilla del Sanatorio, se producirán problemas del traspaso a la Seguridad Social de sus servicios a través de un concierto o a las Mutualidades.

En resumen, la trayectoria evolutiva de la plantilla durante los años de este estudio sigue una deriva continuamente descendente, con una fuerte inflexión a partir de la puesta en marcha del SB y que prácticamente arranca de lo que fue la cifra máxima de trabajadores, que superaba en 1957 los 6.000, hasta que en 1974 había mermado en torno a los dos mil trabajadores menos.

Esta trayectoria no es casual sino intencionada desde la Dirección de la empresa y se ajusta a los criterios de racionalidad del trabajo y de la producción, al aumento de la productividad y la consecución de beneficios. Junto a estos elementos generales que se aplican a todas las instalaciones de AHV, también influirán otros más concretos que afectan a la FS y que están relacionados con el papel, no prioritario, que representa esta fábrica en la política de AHV.

1.3.- Distribución por Grupos, Categorías y Carácter.

Es posible establecer distintos niveles respecto a la distribución y clasificación de los trabajadores de esta empresa. En el nivel más básico, y atendiendo al tipo de relación contractual con ésta, se pueden establecer tres grandes grupos:

- Los que se encuentran fuera de Convenio: director, ingenieros y licenciados, y peritos y asimilados.
- EMPLEADOS, donde se incluyen: graduados sociales, administrativos, técnicos (de taller, oficina, laboratorio, organización, gánguiles, formación, selección y verificadores), vigilante de subestación, personal docente, personal sanitario y subalternos.
- OBREROS, distribuidos entre las siguientes unidades o departamentos: hornos de cok y almacén de carbones, hornos altos, energías, hornos de acero, laminación, fundición y modelos, talleres, transportes, puerto y diversos.

Por otro lado, atendiendo a una distribución por grupos profesionales, se puede establecer la siguiente relación: Dirección, ingenieros y licenciados, ayudantes y asimilados, técnicos, administrativos, docentes y sanitarios, profesionales de oficio, profesionales siderúrgicos, subalternos y especialistas.

Finalmente, dentro de cada grupo se establecen las distintas categorías profesionales, de las cuales se exponen algunas de forma detallada:

- Obreros: Dentro de este grupo se establecen tres categorías: oficial de 1ª, oficial de 2ª, oficial de 3ª y oficial sin categoría. Lo mismo para el profesional siderúrgico: de 1ª, de 2ª, de 3ª y sin plaza.
- Subalternos: Entre estos se encuentran categorías como: listero, chófer, vigilante, conserje, ordenanza, enfermeros, telefonistas, camareras, pesadores, etc.
- Administrativos: se puede distinguir entre: jefe de 1ª, jefe de 2ª, oficial de 1ª, oficial de 2ª y auxiliares.
- Técnicos de Taller: se diferencian las siguientes categorías: jefe de taller, maestro de taller, maestro de 2ª, contramaestre, encargados y capataces especialistas.
- Técnicos de Oficina: se incluyen: delineantes proyectistas, delineantes de 1ª, de 2ª, calcadores, auxiliares, fotógrafos, archiveros bibliotecarios y reproductores de planos.
- Técnicos de Laboratorio: Incluyen: el jefe de sección, analista de 1ª, de 2ª, auxiliar, observadores de control de calidad y “demuestradores”.
- Técnicos de organización científica del trabajo: donde se encuentran: el jefe de sección de 1ª, de 2ª, técnico de organización de 1ª, técnico de organización de 2ª, y asimilados a jefe de sección de 2ª.
- Personal Docente: maestros de educación primaria, maestro de educación elemental, profesor de francés, profesor de dibujo, profesora de corte y labores, y monitores.
- Personal sanitario: sólo se incluye a practicantes.

Junto a estos datos, se expone una muestra-resumen de la plantilla activa atendiendo a la distribución del personal por grupos, cuantía y sexo. La muestra está referida a la distribución de la plantilla activa a fecha 31 de diciembre de 1972¹⁷¹.

GRUPOS	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
Obreros	2.872	52	2.924
Subalternos	148	6	154
Administrativos	336	30	366
Técnicos de Taller	209	2	211

¹⁷¹ Archivo AHM, *Jefatura de Personal. Informe Anual. Año 1972*. Carp. 210-3.

Técnicos de Oficina	40	5	45
Técnicos de Laboratorio	109	1	110
Técnicos de Organización	49		49
Técnicos de Gánguiles	7		7
Técnicos de Formación	2		2
Técnicos de Selección	1		1
Técnicos Verificadores	6		6
Personal Docente	32	25	57
Personal Sanitario	10	2	12
Graduados Sociales	2		2
Personal Fuera Convenio	147	2	149
	<u>TOTALES:</u>	<u>3.970</u>	<u>125</u>
			<u>4.095</u>
Obreros eventuales:	23		23
	<u>TOTALES:</u>	<u>3.993</u>	<u>25</u>
			<u>4.116</u>

De la observación de los datos de este muestreo se pueden extraer algunas consideraciones. Por un lado, la confirmación que sobre la tabla de la plantilla activa expuesta más arriba, ya se ha realizado al respecto de los porcentajes del personal obrero, empleado y personal fuera de convenio en el total de la plantilla. Pero, por otro lado, a partir de estos datos podemos incorporar la variante del sexo de los trabajadores y su relación con los distintos grupos profesionales y categorías. En esta línea es fácil concluir que AHV de Sagunto es una empresa con una plantilla mayoritariamente de hombres. Las mujeres, además de ocupar un porcentaje ínfimo en el cómputo total de la plantilla, se relegan, salvo alguna excepción, a los puestos de menor categoría y sueldo. En concreto, sólo se observa en este año una mujer con categoría de licenciada, situada en el grupo de los cuadros directivos. El resto, 124 de algo más de cuatro mil trabajadores, se encuentran en: personal docente (25) como maestras de enseñanza primaria y una profesora de corte y labores; dos practicantes, una auxiliar de laboratorio, 5 calcadoras (dentro de técnicos de oficina); entre el personal administrativo: un jefe de primera, tres jefes de segunda, cuatro

oficiales de primera y 22 oficiales de segunda. Entre el personal subalterno encontramos: tres ordenanzas, una enfermera, una dependienta del economato y una camarera. Finalmente, en el grupo de obreros hay 52 mujeres, todas ellas en la categoría inferior de especialistas, y que se corresponden con actividades de limpieza de oficinas y otras dependencias.

Otra de las variables a considerar en la distribución de la plantilla es el estudio por edades. Los datos para este estudio los proporciona el *Informe Anual* de 1972 correspondiente a la Jefatura de Personal.¹⁷² El margen de edad considerado se establece entre los veinte y los sesenta años. El grupo de obreros empieza a incorporarse antes que el resto de los grupos considerados (empleados y personal fuera de convenio), con 20 años, si bien en un número muy reducido. Los empleados empiezan a incorporarse a los 24 años, y el personal fuera de convenio a partir de los 26, en ambos casos con un número no superior a diez. A partir de los 25 años, el número de obreros, empleados y personal fuera de convenio (PFC) va elevándose progresivamente. Pero es entre los 40-45 años donde se alcanzan las cantidades más altas para el grupo de obreros y el total de la plantilla debido a su peso específico sobre ésta. Pero también sucede lo mismo en el caso de empleados y PFC. A partir de los 45 años y hasta los 55, el número de empleados tiende a estar estabilizado, mientras que el número de obreros de estas edades tiende a ir disminuyendo, si bien de forma muy moderada. A partir de los 50 años el número de obreros tiende a ir descendiendo de forma considerable, salvo un pico que se da a los 56 años. De esta manera, la cuantía de obreros de 60 años (77) viene a ser equivalente a la de obreros de 35. Mientras, el número de empleados con 60 años (31) viene a ser el mismo que el de empleados con 36 años, así como las cantidades más altas de empleados entre 40-45 años llegan a 49. Por su parte, los picos más altos de obreros se dan a los 45 años con 132 trabajadores.

Se trata, pues, de una plantilla que tiene a la mayor parte de sus trabajadores en torno a una edad donde se combinan bien energía, experiencia y conocimientos, y, por tanto, de la que se puede obtener un nivel de productividad alto. El método de organización del trabajo empleado en esta empresa se asegurará de que esto se cumpla dentro de los niveles requeridos por la Dirección.

¹⁷² Archivo AHM, *Jefatura de Personal. Informe Anual, Año 1972*. Carp. 210-3, p.17.

Finalmente, otra de las consideraciones a tener en cuenta en la distribución de la plantilla, es el reparto de ésta de acuerdo al grado y categoría, pues es lo que marca con mayor precisión la cuantía del salario base.

Tomando como referencia el mismo documento que ha servido para hacer la muestra de la distribución de la plantilla activa en 1972¹⁷³ podemos observar lo siguiente:

- En el grupo de Obreros el grado máximo que se alcanza es el 13. Dentro de éstos, podemos distinguir:
 - Los profesionales de oficio, cuyos grados más habituales son el 10 (con 269 trabajadores), el 11 (con 319) y el 12 (con 179).
 - Los profesionales siderúrgicos tienen como grados más frecuentes el grado 8 (con 221 trabajadores), el 9 (con 202) y el 10 (con 238).
 - Los especialistas se sitúan entre el mínimo, grado 5, y el grado 10 (con sólo 13 trabajadores). El mayor número de especialistas se sitúan en los grados: 6 (172), 7 (531), 8 (354) y 9 (134).
- En el grupo de Subalternos, siendo un grupo mucho menor en cuantía, se encuentran situados en grados semejantes a los obreros, entre el grado 6 y el 11, siendo el grado 8 en el que más subalternos se encuentran.
- El personal Administrativo y Técnicos se sitúan en grados similares, entre el grado 9 y el 18, salvo alguna excepción en el personal administrativo que llega al grado máximo de 23. El margen de grados que afecta a más trabajadores de estos grupos se sitúa entre el grado 11 y 13.
- El personal titulado docente, sanitario y graduados, si bien son pocos, la mayoría se concentra en el grado 16, con 43 trabajadores, 15 en el grado 17 y 8 en el grado 18. Sólo dos personas alcanzan el grado 21.

A partir de estos datos se pueden extraer algunas conclusiones al respecto de la distribución de la plantilla:

- Se trata de una fábrica grande y compleja, con una gran variedad de instalaciones desde donde se producen bienes y servicios, todo lo cual lleva a

¹⁷³ Archivo AHM, *Jefatura de Personal. Informe Anual. Año 1972*. Carp. 210-3, p.15.

una gran diversidad de situaciones laborales, grupos, categorías, especialización, antigüedad, etc.

- De los dos grandes grupos que componen la fábrica, empleados y obreros, el de estos últimos es, no sólo el más numeroso, sino también el más variado y heterogéneo según el ámbito en el que desarrolle su trabajo y ciertos caracteres específicos de antigüedad, grado, calificación, etc. Los empleados, en número considerablemente inferior al de los obreros, también presenta una importante variedad de situaciones laborales según la calificación, grado, antigüedad o ámbito en el que desarrolla su trabajo; pero lo que se percibe en éstos es el intento de diferenciación del grupo de obreros, como si el hecho de aportar servicios supusiera un valor añadido al que tiene el trabajador manual. En esta línea se atiende y acentúa la diferenciación que hace la empresa entre unos y otros trabajadores a efectos de la participación y representación en algunos órganos y comisiones.
- Acerca de la edad media del trabajador también se hace notar una tendencia al envejecimiento de la plantilla con el transcurrir de los años debido a que la plantilla total de la que se parte sigue un proceso de disminución progresiva. Pero esta disminución se debe más a que no se producen nuevos contratos de jóvenes que a una disminución causada por jubilación, salvo en algunas situaciones puntuales en las que por expediente de crisis o similar se propician las jubilaciones anticipadas.
- También se trata de una fábrica mayoritariamente masculina. La incorporación de la mujer en sus instalaciones, además de ser escasa, afecta a aquellas actividades que tradicionalmente se asocian más a la mujer: limpieza, enseñanza o cuidados de salud ante situaciones de accidente o enfermedad. Junto a estos casos, se encuentran algunos otros relacionados con el trabajo administrativo en oficina, también las calcadoras, y sólo un caso de mujer con titulación superior y formando parte de la cúpula de la empresa como personal fuera de convenio.

2.- LA JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo se establece de acuerdo a la legislación vigente y queda expresada en los dos *Reglamentos de Régimen Interior* de la empresa,¹⁷⁴ correspondientes a 1959 y de 1969, y también en el primer CCS de 1961.

La jornada normal de trabajo se establece en 8 horas diarias o 48 semanales, de acuerdo a la vigente ley de jornada máxima legal.

Respecto a los horarios se pueden diferenciar entre:

- a) Trabajos continuos cuyo personal necesita ser relevado. En este caso se pueden establecer en tres o en dos turnos. El horario se fija entre las 6 y 14 horas, las 14 y las 22, y las 22 y 6 de la mañana. En el caso de dos turnos, se suprime la franja nocturna. En ambos casos la rotación se hace por semanas.
- b) El horario del personal que no ha de ser relevado se establece en jornada partida de 8 a 12 horas y de las 13:30 a 17:30 horas de la tarde.

Una vez establecida la jornada y horarios normales de trabajo, se enumeran las distintas consideraciones o excepciones al respecto. A saber:

- En jornada de verano, si el servicio lo permite, y a juicio de la jefatura de cada departamento, se puede realizar horario continuo de 6 a 14 horas.
- Los sábados y vísperas de fiesta, también si el servicio lo permite y a juicio del jefe de departamento, en caso de que el personal lo solicite, el horario será de 6 a 14 horas.
- Jornadas especiales para el personal técnico y administrativo cuyas funciones no estén directamente vinculadas con la producción, pueden tener:
 - Los empleados con jornada media anual semanal de 44 horas, trabajarán en periodo estival de las 7 a las 14 horas los seis días laborables de la semana, y el resto del año de 8 a 13 horas, y de 15 a 18 horas los cinco primeros días, y de 8 a 13 horas los sábados.

¹⁷⁴ Archivo AHM, Texto del *Reglamento de Régimen Interior*, 1959.; Texto del *Reglamento de Régimen Interior*, 1969.

- Los empleados con jornada de ocho horas, trabajarán de las 8 a las 13 horas de mediodía, y de 15 a 18 horas de la tarde. Además, cuando el servicio lo permita, la jefatura de departamento podrá autorizar el horario de 6 de la mañana a las 14 horas en verano y los sábados del resto del año.
- La jornada de trabajo de la mujer será idéntica a la del hombre, salvo en el caso del turno de noche que no podrá realizar. En jornada de ocho horas tendrá derecho a descanso de 30 minutos continuos o partidos en dos o tres tiempos. Por otro lado, las mujeres en periodo de lactancia tendrán derecho a una hora de descanso, seguida o partida en dos tiempos de treinta minutos.
- Jornada de Aprendices y menores. Para los primeros se establece una jornada de seis horas en taller y el resto deberán acudir a las clases. Los menores de 16 años no podrán realizar trabajos en el turno de noche ni hacer horas extraordinarias.

El inicio de la jornada quedará marcado al toque de una sirena y, en ese momento, todos los elementos de control quedarán cerrados. Al cabo de cinco minutos de iniciada la jornada, vuelven a abrirse los elementos de control durante quince minutos para que se incorporen y fichen los rezagados, a los que se les descontará media hora de su salario. Pasados los quince minutos, se requerirá un permiso especial para incorporarse al trabajo, sin perjuicio de que conste como falta laboral. No se podrá abandonar el puesto de trabajo sin autorización del jefe correspondiente. En los trabajos continuos no se podrá abandonar el puesto al finalizar la jornada hasta no haber sido relevado.

Finalmente, el descanso entre dos jornadas ordinarias no será menor de dieciséis horas, y respecto al descanso durante la jornada, si se trata de horario ininterrumpido de ocho horas, se establece en veinte minutos, que podrá ser dividido en dos partes de diez minutos.

En el caso de que la actividad productiva o cualquier tipo de incidencia requiera exceder la jornada laboral normal, entonces se realizarán horas extraordinarias. Se establecen unas tablas de valores para las horas extraordinarias, distinguiendo entre personal obrero y empleado. El cálculo se establece hasta sesenta puntos de actividad, para cada escalón de calificación y según el número de quinquenios. El recargo sobre la valoración tipo de horas extra es el siguiente:

- 30% sobre el valor tipo. En el personal femenino será del 50%

- 50% entre las diez de la noche y las seis de la mañana.
- 50% en jornada diurna de domingo.
- 75% en jornada nocturna de domingo.
- Las primas en horas extraordinarias se consiguen igual que en las horas ordinarias, de acuerdo con los puntos-prima obtenidos en el transcurso de ellas.

2.1.- Horas totales trabajadas.

Junto a los criterios que regulan la jornada laboral, es necesario establecer el cómputo de horas trabajadas, su evolución anual a lo largo del periodo estudiado, su distribución según se trate de empleados u obreros, de horas ordinarias o extraordinarias, y también el grado de absentismo observado desde sus causas.

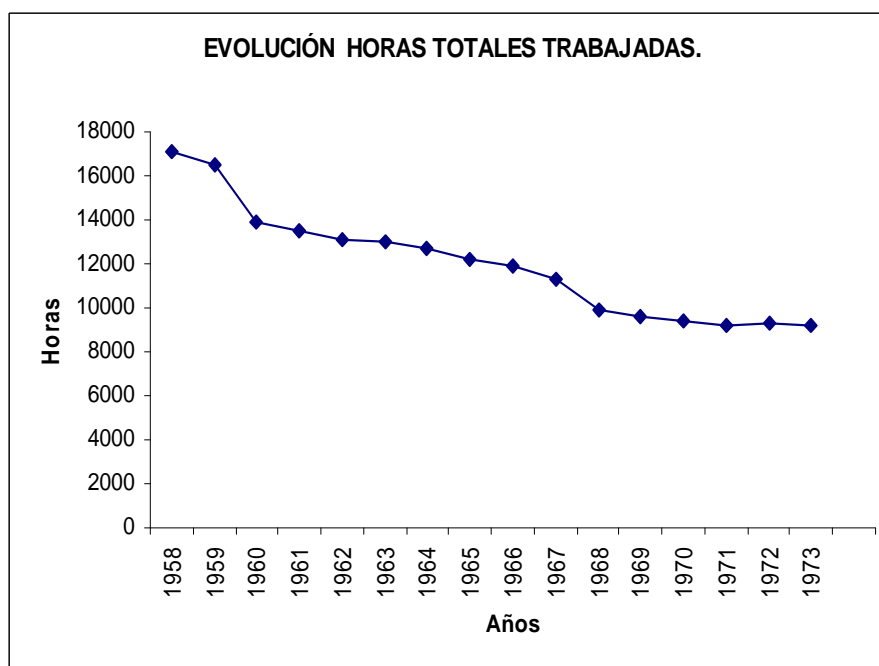
Los aspectos generales de la evolución de horas totales anuales trabajadas se establecen a partir de los datos de 1958. Tal como se ha visto con la evolución de la plantilla, se parte del año anterior a la puesta en marcha del sistema de racionalización del trabajo para ver los posibles efectos de éste sobre la cuantía total de horas de trabajo, y que quedan reflejados en la gráfica correspondiente.

Para los aspectos más concretos de la distribución de horas trabajadas, utilizamos como muestra el año 1973, al ser, prácticamente, el último año de estudio, por lo que, en cierta medida, permite ofrecer algunos resultados globales para el final del periodo.

La imagen que muestra la gráfica dibujada más abajo nos hace ver, *a grosso modo*, una tendencia constante a la disminución de las horas totales trabajadas desde el inicio del ciclo presentado hasta al final. Esta tendencia decreciente es más acusada en dos momentos, entre 1958-1960 y en 1967-68, para conseguir un cierto mantenimiento durante los tres últimos años reflejados en la gráfica.

Al igual que sucede con la plantilla, la caída más brusca en el cómputo anual de horas trabajadas se produce coincidiendo con la puesta en marcha del SB, al pasarse de 16.484 horas durante el año 1959 a 13.942 en 1960, es decir, un descenso de 2.542 horas, algo sin precedentes hasta entonces.

Gráfica: Horas totales trabajadas (en miles), 1958-73.

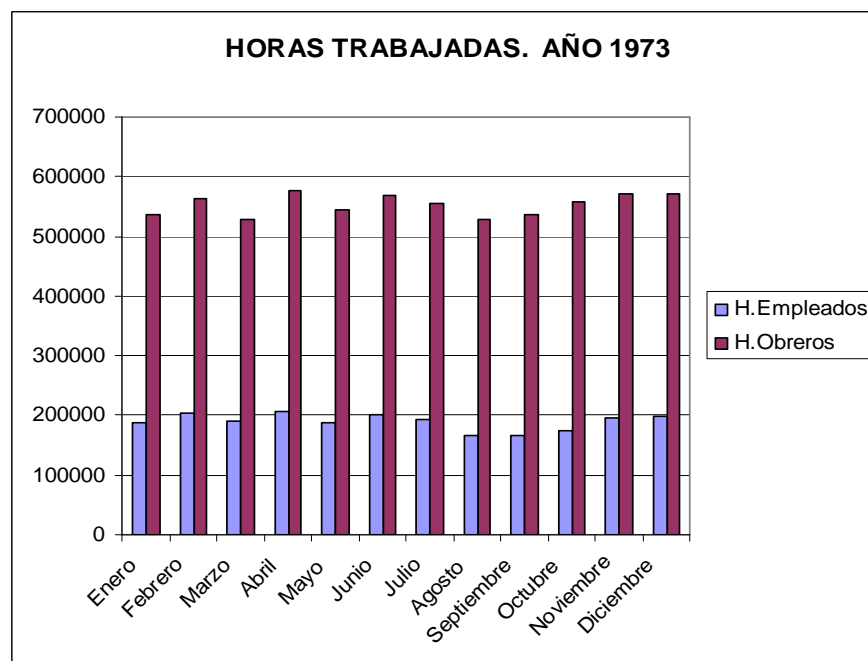


Fuente: *Jefatura de Personal. Informe Anual. 1973*. Elaboración propia.

A partir de este momento, aunque la caída se mantiene, ya lo hace en cifras más bajas, en torno a las 400 horas totales anuales, si bien son continuas, hasta que en 1967 vuelve a producirse otro nuevo descenso brusco del total de horas trabajadas ese año, en torno a 600 horas menos que el año anterior. A partir de este momento la tendencia decreciente tiende a moderarse hasta estabilizarse al final del periodo. En el caso de la pérdida de horas totales trabajadas que se observa en 1967, está relacionada con dos expedientes de crisis en ese mismo año y con las pérdidas que sufre la empresa debido, según los informes de la USS, a la baja productividad de la fábrica saguntina en la producción de acero, si bien es verdad que esta escasa productividad de la fábrica saguntina, en comparación con la del resto de las instalaciones vizcaínas de AHV, se debía en buena medida a que la fábrica del Puerto de Sagunto no había sido objeto de ninguna mejora o ampliación de acuerdo a la *acción concertada* a la que se acogió la empresa, dentro del I Plan de Desarrollo (1964-67).

Junto a la evolución de las horas totales trabajadas, se pueden analizar otras variables relacionadas con la distribución de esas horas trabajadas a lo largo del año, el

carácter de éstas, y el grado de absentismo. Para el seguimiento de estas variables, nos servimos de la muestra que proporcionan los datos del año 1973, a través de la siguiente gráfica donde se comparan las horas trabajadas por obreros y empleados.



Fuente: *Jefatura de Personal. Informe Anual. 1973.* Elaboración Propia.

En líneas generales se observa:

- a) El número de horas totales de obreros es siempre muy superior al de los empleados. Esta relación está en total correspondencia con el porcentaje superior de la plantilla de obreros sobre la de empleados.
- b) No se observan oscilaciones importantes a lo largo del año, ni por parte de obreros ni de empleados.

Para el caso de los obreros, los meses con menos horas se corresponden con marzo, agosto y septiembre, mientras que febrero, abril, junio, noviembre y diciembre son los que concentran un mayor número de horas, en torno a las 570.000 anuales. Otro de los elementos a destacar es que en la mayoría de los meses, las cifras totales se consiguen, sobre todo, a través de las horas ordinarias, de modo que las horas extra se procura que estén totalmente justificadas y sean necesarias por motivos técnicos o para suplir el absentismo laboral de carácter puntual o transitorio. Estas horas extra siguen una evolución mensual diferente a la de las horas ordinarias. La oscilación se produce entre el

mínimo en abril, con 3.136 horas, hasta el máximo en agosto con 22.586, al ser este mes el preferente para el disfrute de los días de vacaciones. Durante el primer semestre del año, las cifras medias de horas extra se mueven en torno a las 4.000 ó 5.000, mientras que en el segundo semestre las cifras se triplican, desde las 14.000 horas de julio hasta el máximo alcanzado en agosto y expresado arriba. Así, el total de hora extra realizadas por los obreros asciende durante este año a 134.174, a las que hay que añadir las horas en fiestas abonables y en domingos no descansados. Todas ellas, unidas a las horas ordinarias suman un total de 6.634.959 horas realizadas por el grupo de obreros en 1973. Los datos que se muestran al respecto para 1972¹⁷⁵ son prácticamente idénticos, tanto para horas ordinarias como extraordinarias, y así también la oscilación es prácticamente inapreciable para 1971.

En el caso de los empleados, la gráfica muestra una gran homogeneidad de las cifras a lo largo de todo el año. En este caso, la oscilación entre la cifra máxima y mínima de horas ordinarias mensuales se establece entre 67.000 y 207.000 horas. Los meses con menos horas son los de agosto y septiembre, y el resto se mueve en torno a 180.000 y 190.000 horas mensuales; sólo febrero y abril sobrepasan la cifra de 200.000 horas mensuales. Al respecto de las horas extra, en los empleados no se observan deferencias de cuantía apreciables entre unos meses y otros. Abril, mayo y junio son los meses con menos horas extra, en torno a las dos mil horas mensuales, y febrero, agosto, octubre, noviembre y diciembre se mueven en torno a las 5.000 y 6.000 horas. El mes con más horas extra realizadas por empleados corresponde a septiembre con 7.545. De esta manera, entre el total de horas realizadas (2.272.983) y las horas ordinarias (2.179.337), no podemos decir que haya un gran espacio, ocupado por horas extra (54.925), fiestas abonables (20.916) y domingos no descansados (17.805), por lo cual, al igual que para el caso de los obreros, e incluso en mayor medida, podemos concluir que el total de horas realizadas se debe mayoritariamente a las horas ordinarias, de modo que se deja el resto a los casos de necesidad ineludible. El factor de ahorro en horas extra es uno de los elementos con que cuenta la empresa en su búsqueda de reducción de costos y aumento de la productividad.

Para finalizar, en el caso de los trabajadores fuera de convenio, no vienen reflejadas las horas trabajadas dentro de la gráfica debido a que su cuantía, considerablemente inferior al resto de los grupos de trabajadores, no se ajusta fácilmente a

¹⁷⁵ Archivo AHM, *Jefatura de Personal. Informe Anual. 1972*, Carp. 210-3.

los parámetros representados en ésta. El número total de trabajadores perteneciente a este grupo está muy por debajo de las cifras del resto, de modo que el total de horas anuales es de 334.024, de las cuales todas ellas son de carácter ordinario, al no contar este grupo con horas extra. La oscilación de horas mensuales suele oscilar entre 27.000 y 28.000 horas.

2.2.- El Absentismo laboral.

Otra de las variables a tener en cuenta en el análisis de la jornada de trabajo es precisamente la ausencia real de ésta, y cuya incidencia puede determinar el aumento o disminución de las horas extra e incluso de nuevas contrataciones. Entre las causas que pueden motivar la ausencia al puesto de trabajo se establecen las siguientes: accidente, enfermedad, conflictos laborales, permisos (familiares, oficiales, particulares), ausencias no justificadas y sanciones.

A lo largo de 1973¹⁷⁶ se observa un total de 57.741 jornadas perdidas, lo que supone un índice del 4,7%, tomando como valor inicial 100 al año 1958. El reparto de este absentismo según sus causas es el que sigue:

- Accidente: 8.708.
- Enfermedad: 42.578.
- Permisos: 4.844
- Ausencias no justificadas: 1.533.
- Sanciones: 78.

No se constata en este año, ni en los dos anteriores, ninguna ausencia por conflicto laboral. El índice se mantiene en torno a los valores de años precedentes, siendo 1972 el año en el que se registra un índice de absentismo menor en toda la historia de la fábrica. (4,2%), al tiempo que 1973 vuelve a recuperar el mismo índice de absentismo que en 1971. Por otro lado, si bien es verdad que la mayor parte del absentismo se debe a motivos ineludibles, como enfermedad o accidentes, quizás resalta una cifra relativamente importante (1.533) por cuanto se refiere a ausencias no justificadas, aunque si nos atenemos a la cuantía total de la plantilla, quizás esa cifra sea fácilmente alcanzable bajo

¹⁷⁶ Archivo AHM, *Jefatura de Personal. Informe Anual. 1973*, Carp. 210-4, p 33.

este supuesto. Pero ateniéndonos precisamente a este criterio de la cuantía total de la plantilla, con la complejidad que ello arrastra en las relaciones laborales, se observa un absentismo por sanciones en cantidad muy baja (78), lo que nos permite señalar que en esta coyuntura las relaciones empresa-trabajadores no pasaba precisamente por su peor momento, y buena razón de ello podría estar en las expectativas creadas en los trabajadores de asumir los compromisos firmados por la empresa, recientemente creada, de AHM en torno a la construcción y puesta en funcionamiento de la IV PSI.

La documentación consultada no permite hacer un seguimiento puntual de todos estos datos a lo largo de la década de los años sesenta, pues es a partir de 1970 cuando se realizan estos informes anuales por parte de la Jefatura de Personal desde donde se obtienen los datos más concretos sobre plantilla, jornada y servicios sociales.

CAPÍTULO IV:

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

1.- INTRODUCCIÓN.

En una factoría como la siderúrgica de Sagunto, las condiciones de seguridad y salubridad en las que se realiza la actividad laboral, tienen una importancia vital, tanto por el componente humano que ejerce la actividad, como por las consecuencias económicas para la empresa que se derivan de su buen o mal funcionamiento.

La importancia que la empresa otorga a este elemento de las relaciones laborales no es nueva, pues durante los años cincuenta mantiene una trayectoria muy activa al respecto, lo que le supuso obtener el reconocimiento oficial a nivel nacional en varias ocasiones compitiendo con el resto de las grandes empresas españolas, y llegando a obtener unos años después, en 1965, la copa de plata concedida por la Comisión de Seguridad en la Industria Siderúrgica (CSIS) en su IV Asamblea de Madrid¹⁷⁷ quien reconoce a las empresas que consiguieron mayores éxitos en seguridad durante 1964.

Sin embargo, a partir de la nueva estrategia empresarial de aumentar la productividad y que se pone en marcha a final de los años cincuenta con la puesta en funcionamiento del SB, este aspecto adquiere un valor añadido, de modo que la empresa va a desplegar todo un abanico de medios a su alcance para mejorar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo. El empeño puesto en ello lo requería, pues los beneficios que reporta a la empresa no sólo tienen un valor cuantitativo sino también cualitativo, al posibilitar un aumento de la productividad del trabajo, al tiempo que la disminución de la cantidad y gravedad de los accidentes permiten disminuir los gastos por rehabilitación, para cubrir las bajas, etc. El objetivo de aumentar la productividad pasa por una disminución del tiempo improductivo, para lo cual la empresa debe establecer una planificación de la producción, un método adecuado de medición del trabajo, y una política de personal que favorezca unas condiciones de trabajo agradables junto a otros elementos que estimulen a los trabajadores a reducir el tiempo improductivo. En este

¹⁷⁷ *Portu*, nº 38 marzo-abril de 1965, Archivo de AHM.

sentido, algunos estímulos para reducir el tiempo improductivo de los trabajadores son el ambiente motivador, un trabajo variado y una estructura de salarios que incluya sistemas de remuneración por rendimiento. El descuido y la negligencia en el trabajo que pueden ser causa de accidentes, obedecen a una actitud mental de los trabajadores que es posible superar mediante una política de personal y una formación adecuada. Por ello es tan importante la organización de la seguridad e higiene en el trabajo como método más eficaz de prevención de accidentes. Deberá haber una acción perseverante y esfuerzo mancomunado de empleadores y empleados para conseguir mayor calidad del medio ambiente de trabajo. Ello supone introducir un programa de educación y formación en materia de seguridad e higiene del trabajo y el establecimiento de los servicios necesarios de primeros auxilios y asistencia sanitaria, así como programas de prevención que analicen y tengan en cuenta las causas potenciales de éstos y se establezcan medios de protección.¹⁷⁸

El ámbito jurídico también se presenta como uno de los determinantes en la dedicación e importancia que la empresa pone de manifiesto en relación al problema de la seguridad en el trabajo, porque la empresa, de acuerdo al principio de “responsabilidad objetiva”, no responde por ser la culpable del daño ocasionado, sino por haber sido la causante originaria del riesgo producido por la máquina y porque es el empresario el beneficiario económico de la organización económica de la que es titular; es decir, la incorporación de las máquinas al proceso de trabajo, permite aumentar la productividad y por ello su plusvalía; pero también aumenta el riesgo de producirse algún daño o lesión del que la empresa, al ser responsable de éste, debe también asumir sus consecuencias a través de las medidas que la normativa vigente al respecto establezca, al tiempo que la empresa estará expuesta a recibir las sanciones oportunas por la no aplicación o aplicación deficiente de la normativa sobre seguridad e higiene. Ya desde la que se considera la primera Ley de Accidentes de Trabajo, del 30 de enero de 1900, el accidente de trabajo se define con una fórmula que se mantiene hasta la actualidad: “toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.”¹⁷⁹ Ya en esta Ley se prevén prestaciones económicas y de asistencia sanitaria para los casos de incapacidad y muerte del accidentado, así como un recargo en las prestaciones

¹⁷⁸ Recomendaciones de la OIT en *Introducción al estudio del trabajo*, (Tercera edición revisada), OIT, Ginebra, 1986.

¹⁷⁹ ALARCÓN CARACUEL, M.R., y GONZÁLEZ ORTEGA, S., *Compendio de Seguridad Social*, p.35, Tecnos, Madrid, 1991.

económicas cuando en la empresa no se hubiesen respetado las medidas de seguridad previstas por la Ley. La normativa jurídica vigente durante los años sesenta mantiene ese espíritu de protección al trabajador y de responsabilidad por parte del empresario, pero ésta ha aumentado su acción protectora, sancionadora para el empresario y, sobre todo, la obligatoriedad por parte del empresario de asegurar a sus trabajadores.

El marco jurídico en el que se desenvuelven las condiciones de seguridad e higiene durante todo este periodo tienen su origen en enero de 1940 cuando se elabora el primer *Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo*. Este Reglamento será corregido y ampliado en 1958. A partir de esta reglamentación general, se va concretando para su aplicación con el *Reglamento Nacional para el trabajo en la industria sidero-metalúrgica* y las *Reglas generales de seguridad e higiene en centros de trabajo*. Junto a las reglamentaciones generales, la empresa, a través de su propio RRI y de los convenios colectivos, en especial el primero, de 1961, al ser el más completo, puesto que los siguientes se remiten al primero en todo aquello sobre lo que no se producen variaciones, expresa las condiciones y requisitos en los que se desenvuelven la seguridad e higiene laboral, así como el sistema de premios e incentivos para los trabajadores que mejor aplican sus directrices.

2.- LA DIVISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE.

De acuerdo a la estructura organizativa de esta empresa, dentro del Servicio Social se diferencian distintas divisiones, de las cuales la de Seguridad e Higiene tiene entidad propia y diferenciada del resto.

El objetivo de esta División consiste en coordinar los esfuerzos necesarios para conseguir una línea eficaz de trabajo para evitar los accidentes, asumiendo la tarea de prevenir los riesgos de la fábrica, tanto a personas como a máquinas y materiales, y siendo misiones propias las de:

- Desarrollar todos los programas necesarios para interesar y hacer participar a todos los componentes de la empresa en la labor de prevención.
- Redactar reglas y normas de seguridad, sometiéndolas a la crítica de las jefaturas de los departamentos.

- La aplicación de la disciplina de Seguridad, contenida en las reglamentaciones oficiales y de régimen interior.
- Estadística e información de todos los sucesos relacionados con la prevención.
- Garantizar el orden en la fábrica y la seguridad de las instalaciones y propiedades de la misma.
- Colaborar con todos los servicios a fin de mejorar las condiciones de seguridad e higiene y en la aplicación de cuantas medidas de divulgación y propaganda fueran necesarias.

La Jefatura de la División de Seguridad e Higiene recae sobre un ingeniero, cuya misión es coordinar todas las funciones de la División y las relaciones de ellas con los diferentes estamentos y jefaturas, al objeto de crear una “conciencia de seguridad”. Por otro lado, las actividades de las diferentes agrupaciones de la División son funciones a cumplir diariamente, con el fin de descubrir o detectar aquellas condiciones o circunstancias que pudieran implicar un peligro para corregirlas de inmediato.

2.1.- Estructura del Departamento de Seguridad.

El departamento de Seguridad comprende una serie de agrupaciones con especificación de la función que deben de atender, y están constituidas por:

- a. Medicina de Seguridad. Tiene como cometido el estudio y vigilancia de la higiene en las dependencias de fábrica, la asistencia médica a los accidentados o a los que enferman en el trabajo, con estudio y análisis de las causas que los motivan. Su base se localiza en el Puesto de Socorro, y su personal dispone de un médico, tres practicantes, a turnos de ocho horas, y cuatro enfermeros, que a su vez son conductores de la ambulancia. El servicio de practicantes mantiene una relación estrecha con los Técnicos de Seguridad, a fin de informar de todos los accidentes, por mínimos que sean, por si en ellos concurrieran circunstancias que sin haber originado grandes lesiones, sí pudieran haber sido causa de grandes peligros.
- b. Técnicas de Seguridad. Al objeto de controlar e investigar todos los procesos de prevención, la fábrica está dividida en distintas zonas, al cargo de cada una de las

cuales está un Técnico de Seguridad titulado. Estas zonas están constituidas de la siguiente forma:

- Zona A : División de Cok
División de Arrabio.
División de Aceros.
- Zona B: División de Laminación-
Almacén de Hierros.
- Zona C: División de Transportes.
División de Mantenimiento.
Servicios Generales.
División de Técnicas Metalúrgicas.
División de Fundición

Entre sus cometidos destacan los siguientes:

- Inspeccionar y controlar el cumplimiento de la política de seguridad e higiene en la zona de su jurisdicción.
- Inspecciones diarias, programando el objetivo de la inspección.
- Asesorar y mantener un constante contacto con trabajadores y mandos a fin de mantener viva y de forma permanente la necesidad de aplicar métodos de trabajo seguros.
- Asistir y asesorar en materia de seguridad e higiene en los comités departamentales de su zona, y dando cuenta de la información que se les requiera, especialmente sobre los accidentes ocurridos en los departamentos de su jurisdicción, y de aquellas otras zonas que por sus características deban tenerse en cuenta a fin de adoptar idénticas medidas.
- Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y el uso de las prendas y equipos de protección, en todas las operaciones de trabajo.
- Estudiar y asesorar sobre medidas de seguridad a adoptar en aquellas operaciones o trabajos que pudieran surgir esporádicamente y que no hayan sido objeto de programación anterior.
- La investigación de los accidentes de trabajo y de aquellos incidentes que, sin ocasionar lesiones graves o ninguna, pudieran haber dado lugar a consecuencias mayores. Las investigaciones son realizadas en el día, sin demora alguna.

- De todas sus actividades, los inspectores de zona dan conocimiento verbal y escrito a la Jefatura de Seguridad.
- c. Vigilancia. Su objetivo es proteger las propiedades de la fábrica y mantener el orden en el recinto de la misma, siempre que fuera necesario. Sus funciones están determinadas por el *Reglamento de Vigilantes de Industria y Comercio*. Está constituido por los siguientes miembros:
- Jefe de Vigilancia, el cual controla todas las actividades de la Agrupación para procurar un cumplimiento adecuado del reglamento, velando por el buen comportamiento y decoro del personal a su servicio. De todas las actividades informa a la Jefatura de División.
 - Cabos de Vigilancia, que están a las órdenes directas del Jefe de Vigilancia, a quien dan cuenta de todas las circunstancias que se presentan en el Servicio. Vigilan constantemente mediante rondas por los diferentes puestos de vigilancia establecidos.
 - Vigilantes Jurados, que son las personas responsables de guardar el orden en la zona que les haya sido asignada, así como del control de las personas y vehículos que entren o salgan de fábrica y los que transiten por la misma.

d. Bomberos.

El cuerpo de bomberos tiene por objetivo el salvamento de las personas y enseres en caso de incendio y extinción del mismo en las diversas instalaciones existentes en la fábrica. También prestan auxilio en casos de hundimientos, inundaciones y demás siniestros que pudieran producirse. El cuerpo de bomberos está a las órdenes del Jefe de Seguridad y cuenta con el siguiente personal:

- 1 Jefe de material y Parque.
- 4 Chóferes de camión.
- 3 Cabos Bomberos.
- 1 Telefonista.

También cuentan con la colaboración del personal de la instalación que requiera sus servicios. Por otro lado, el servicio de asistencia es permanente, en turnos de ocho horas.

Las funciones y prácticas a realizar por la agrupación vienen determinadas en el *Reglamento Orgánico del Cuerpo de Bomberos* de AHV, si bien cabe destacar su actuación en casos especiales, tales como:

- Revisión y mantenimiento diario de todos los medios de extinción situados en los diferentes lugares de fábrica.
- Su actuación preventiva en las reparaciones de máquinas en las que por los medios empleados pudiera sospecharse la formación de incendios.
- Su intervención en las limpiezas y reparaciones de conducciones de gas y otras instalaciones.

2.2.- Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Se puede distinguir entre Comité Central y Comités Departamentales:

La Presidencia del **Comité Central**, por delegación de la dirección, recae sobre la Jefatura de Seguridad, siendo asesorada en sus funciones por dos ingenieros y los vocales.

Cada departamento está representado en su seno por un vocal perteneciente al mismo, con la misión de asesorar y recoger las sugerencias del personal que en aquél trabaja.

El Comité Central de Seguridad e Higiene está constituido por:

- El Presidente, que es el Jefe de Seguridad y que, por su condición de médico, asesora en esta materia.
- Secretario, a su vez Secretario del JE, y es quien representa a la sección administrativa.
- Vocales:
 - 1 Jurado de Empresa, de la División de Transportes.
 - 1 Jurado de Empresa, de Obras.
 - 1 Enlace sindical, de la División de Cok y subproductos.
 - 1 “ “ , de la “ de Arrabio
 - 1 “ “ , de la “ de Aceros
 - 1 “ “ , de la “ de Laminación.
 - 1 “ “ , de Talleres.
 - 1 “ “ , de Reparaciones Eléctricas.
- Ingenieros Asesores, el jefe de División de Mantenimiento y el jefe de Planificación.

Este Comité Central se reúne de forma ordinaria los últimos viernes de cada mes, y en sesión extraordinaria, con ocasión de la concesión de los premios de Seguridad y en cuantas circunstancias especiales así lo requieran.

Junto al Comité Central existen también los **Comités Departamentales** de Seguridad e Higiene. Su puesta en marcha tuvo lugar en el año 1962, al objeto de ampliar el cauce de participación activa de los trabajadores en lo relacionado con la seguridad e higiene. Su misión se circunscribe a su departamento y es la de mejorar las condiciones de trabajo y disminuir los riesgos de accidentes, vigilando el cumplimiento de las normas de seguridad.

Mantiene un íntimo contacto con el Comité Central a través del vocal del departamento que les representa en el seno de aquél, así como con la División de Seguridad, a través del Técnico de Seguridad de la zona que corresponda.

El número total de Comités Departamentales asciende a siete, uno por cada División: de Cok y Subproductos, de Arrabio, de Fundición, de Transportes, de Aceros, de Laminación, y de Mantenimiento.

Al igual que el Comité Central, el Departamental está constituido por:

- Presidente, que es el jefe del departamento.
- Secretario: el ayudante de mantenimiento, por estar más al tanto de los problemas del departamento relacionados con la protección de máquinas o elementos.
- Vocales, que se corresponden con el contramaestre o maestro de taller, por un lado, y un operario por cada una de las secciones del Departamento, por otro.
- Asesores: Un técnico de seguridad de la zona correspondiente.

En un resumen de las ejecuciones realizadas por los Comités Central y Departamentales señalados¹⁸⁰ con relación a la prevención de accidentes e higiene en el

¹⁸⁰ Archivo AHM, *Información Social*. Noviembre 1970, Carp. 210-1, p.41.

trabajo, desde 1955 hasta 1969, se establece un total de 595 actuaciones, de las cuales, 445 corresponden a prevención de accidentes y 150 a higiene, lo cual da idea de hacia dónde van las prioridades de este tipo de actuaciones. También conviene destacar el hecho de que en todos estos años, 1962 y 1963 destacan especialmente sobre el resto al duplicar la media de las actuaciones de cada año, y esto se produce tanto para el apartado de seguridad como de higiene. Así, 1962 y 1963 presentan, respectivamente, 60 y 63 actuaciones en Seguridad, y 30 y 27 en Higiene. Durante estos dos años culmina la puesta en marcha del sistema de racionalización, englobando a la totalidad de los departamentos. Esta circunstancia pudo ocasionar un aumento de celo en la aplicación de medidas por parte de los Comités de Seguridad e Higiene, lo cual puede servir para explicar este hecho.

2.3 .- La Siniestralidad Laboral.

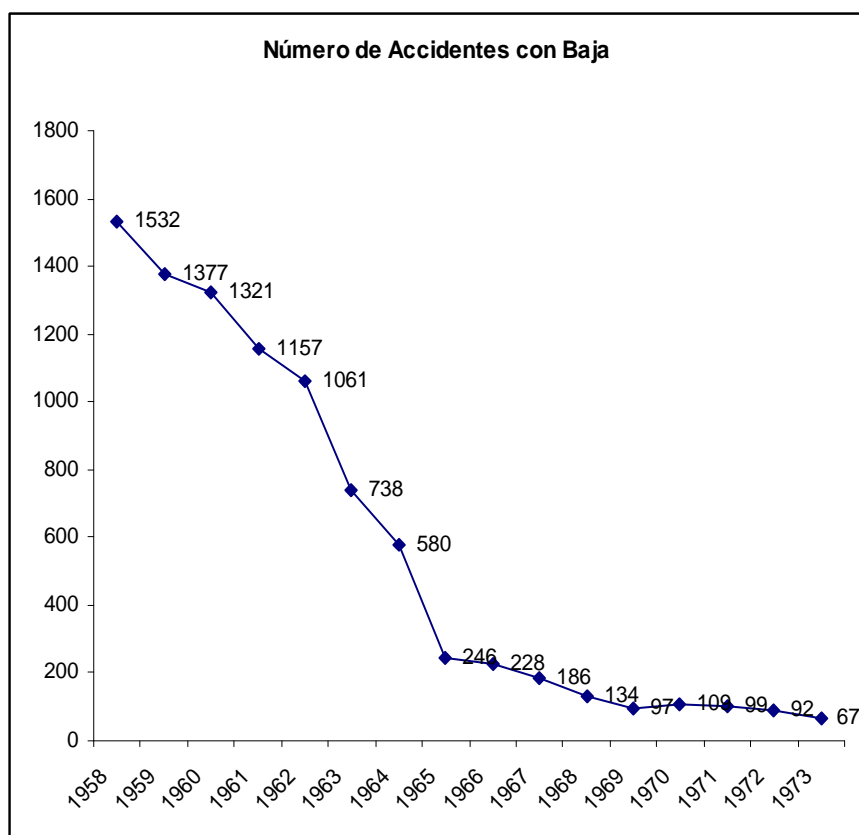
Son los accidentes de trabajo los que reciben una mayor atención, seguimiento y estudio, a través de la delimitación de las causas, el número, y los índices de gravedad o frecuencia. Todo ello para buscar las fórmulas de prevención más adecuadas y disminuir en la mayor medida posible tanto su número como la gravedad de éstos, de tal manera que, al disminuir el número de bajas, aumente el porcentaje de productividad y beneficio empresarial.

De esta manera, se realizan con periodicidad anual unas *Memorias*¹⁸¹ que recogen toda la información al respecto, con las medidas aplicadas de prevención y las que se proyectan para el futuro, así como las expectativas propuestas y los problemas que se han planteado durante el transcurso del año.

A la hora de computar los accidentes ocurridos a lo largo del año, sólo se consideran los que acarrear baja laboral. A partir de aquí ya se diferencia entre distintos niveles de gravedad atendiendo al tiempo de baja generada, y, finalmente se hace un estudio estadístico de la frecuencia de éstos.

¹⁸¹ Cada *Memoria anual* de la División de Seguridad e Higiene se incluye como Anexo a la *Memoria anual* correspondiente del Jurado de Empresa.

Atendiendo al número de accidentes con baja acaecidos desde 1958 a 1973, obtenemos la gráfica expuesta abajo, de la que podemos extraer algunas apreciaciones:



Fuente: Archivo AHM. Elaboración propia.

Lo más destacable a primera vista es, sin duda, la caída tan importante en número de accidentes desde 1958 hasta 1965, desde cifras en torno a los 1.500 hasta los 200, lo cual es una disminución muy apreciable. Aun así, hay que señalar que esa tendencia a la disminución del número de accidentes ya se venía produciendo desde los años anteriores, pues la cifra registrada en 1955 era de 1336 accidentes, la cual en tres años se reduce en 400 accidentes menos, lo que permite afirmar que la política relacionada con la prevención de accidentes laborales ya se venía aplicando desde hace años, y con una progresión al descenso de la siniestralidad muy acentuada. Y aunque en este fenómeno también haya que considerar el hecho de que en estos años también se produce una importante disminución de la plantilla y de las horas de trabajo, a la vista de toda la información existente sobre la División de Seguridad e Higiene, su gestión, su organización, sus expectativas, etc., podemos hacernos una idea de la importancia de este elemento en la

estrategia global de la empresa, en línea paralela a la búsqueda de un mayor grado de productividad. Realmente, si nos atenemos a lo que son datos cuantitativos, podemos concluir que la empresa obtiene resultados positivos.

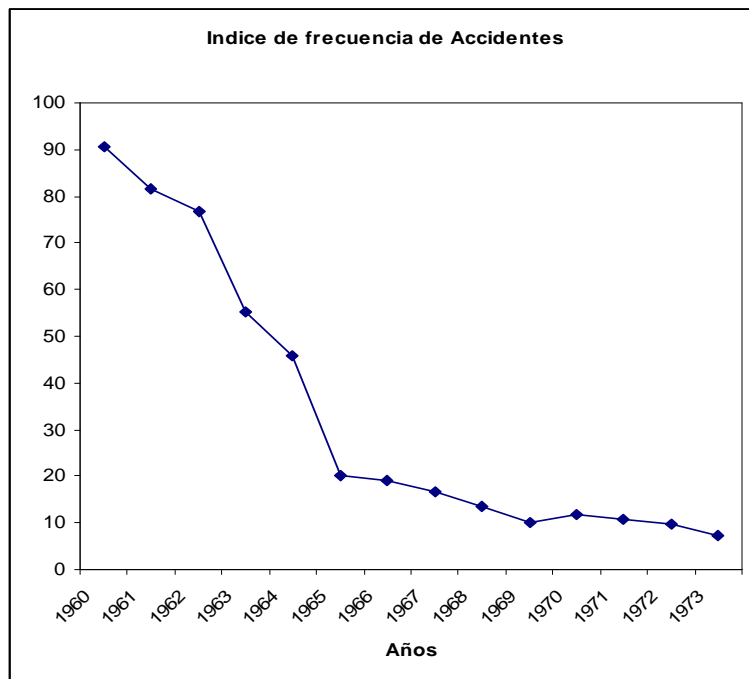
Además, aunque la progresión a la baja de accidentes se modere a partir de 1965, sin embargo, no hay que olvidar que, a partir de entonces, desde una cifra por encima de 200, en 1965, se llega a los 67 de 1973, cuando la plantilla total oscila en torno a los 4.000 trabajadores.

Una vez contabilizada la cantidad de accidentes anuales, los informes anuales de la División de Seguridad e Higiene pasan a la enumeración y estadística de las causas que los originan. De éstas, se relacionan las siguientes: maquinaria, transportes, explosiones o incendios, sustancias tóxicas, electricidad, caídas del obrero o de objetos, choques o golpes, desprendimientos o derrumbamientos, manejo de objetos cortantes o pesados, herramientas de mano y otras causas. De toda esta relación expuesta, la mayor cantidad de accidentes se producen por el concepto denominado “otras causas”; le siguen los provocados por altas temperaturas, golpes y caídas, los tres con porcentajes similares, y tras ellas, también con números similares, los provocados por sustancias tóxicas, caídas de lo alto y manejo de objetos pesados. Es a partir de la elaboración de estos informes y estadísticas cuando se refuerza la lucha contra estas causas dando las consignas y órdenes a los mandos para acentuar las medidas de mantenimiento de la maquinaria, orden e higiene de las instalaciones, y prendas o elementos de protección al personal, las cuales pueden evitar, o al menos disminuir en gran medida, la mayor parte de la siniestralidad existente. A este objetivo también se incorpora toda la campaña de información y publicidad al respecto de las normas de seguridad y elementos de prevención de accidentes. De esta manera buena parte del objetivo de reducción de los accidentes de trabajo van directamente relacionados con la incidencia de las causas que los provocan. A pesar de ello, resulta significativo que la empresa insista en el uso de instrumentos y prendas para la prevención de accidentes cuando al mismo tiempo siguen siendo numerosas las reclamaciones por parte de los obreros a ésta acerca de aumentar estas prendas de protección o renovarlas con más frecuencia, así como mejorar los utensilios más convenientes para prevenir la siniestralidad.

Otro de los elementos que forman parte de los *Informes anuales* de Seguridad e Higiene consiste en establecer la relación del número de accidentes según el diagnóstico. Así, atendiendo a la jerarquía marcada por las causas, resulta fácil de entender que son las contusiones el diagnóstico más generalizado en los accidentes, seguidas, de lejos, por quemaduras, fracturas y heridas. Son casos muy limitados los que se diagnostican como inflamación del aparato visual, mutilación, intoxicación o inflamación traumática.

Finalmente, atendiendo a la zona del cuerpo más afectada por los accidentes, se extraen: ojos, manos, pié, pierna y, en el tronco, en lugares concretos que no son la columna vertebral o vísceras.

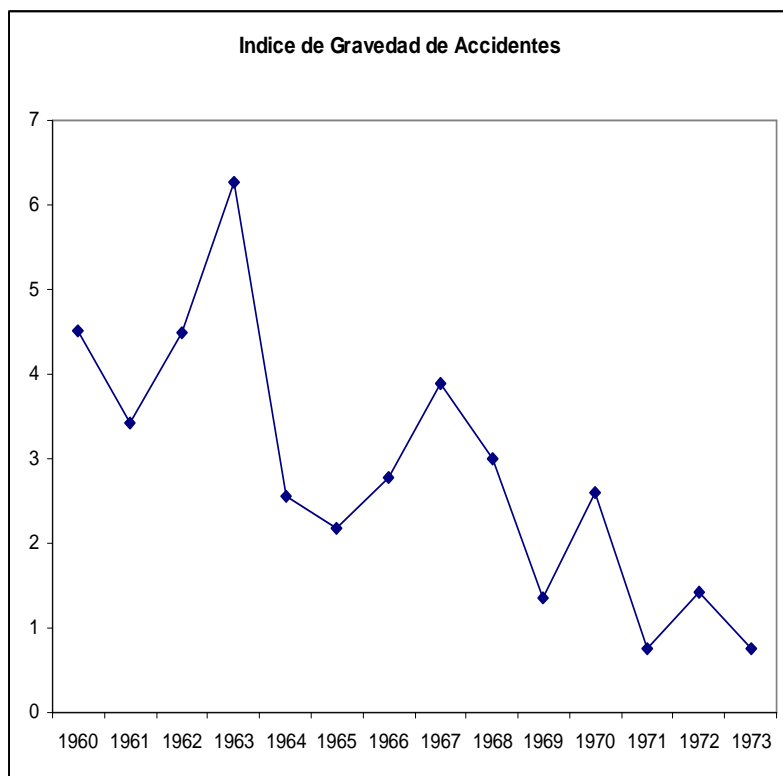
Junto a la cuantía de accidentes con baja laboral, el análisis de su estudio contempla dos valores más: el índice de frecuencia y el índice de gravedad. El **índice de frecuencia** se calcula mediante la relación entre el total de accidentes multiplicado por 1.000.000 y el número de horas trabajadas. Siguiendo estos cálculos, se obtienen unos valores que se reflejan en la gráfica siguiente en la que se puede apreciar el hecho de que como consecuencia de la reducción en el número de accidentes que se observa en la gráfica anterior, también se produce una disminución en los índices de frecuencia.



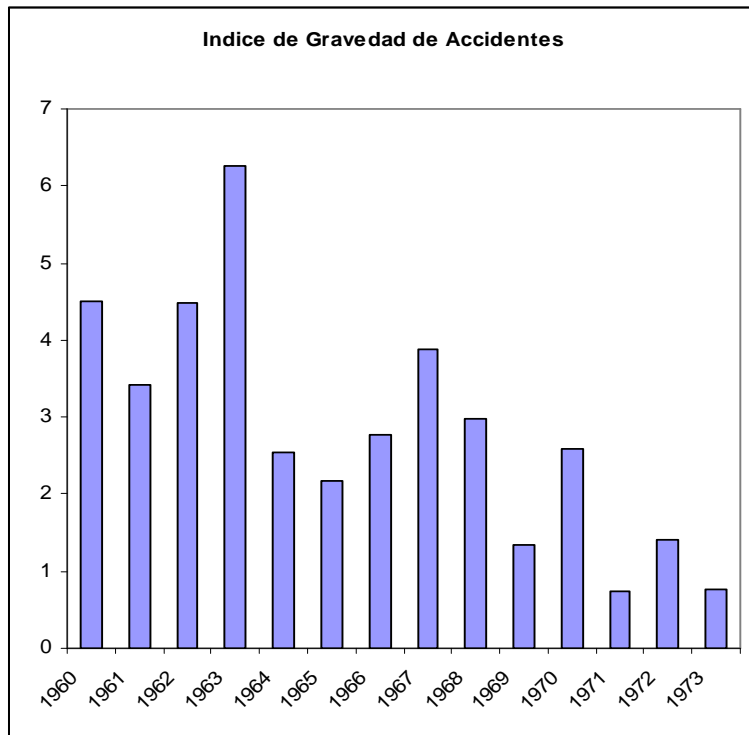
Fuente: Archivo AHM. Elaboración propia.

Por otra parte, la fórmula mediante la cual se obtiene el **índice de gravedad** consiste en dividir el resultado de multiplicar el número de jornadas perdidas por 1.000, entre el número de horas trabajadas. El índice de gravedad no refleja realmente los resultados de cada año, sino, más bien, es una mezcla de lo acaecido en ese año y de hechos anteriores que repercuten en el mismo. Ello es así porque del total de accidentes con baja, se diferencian los que ocasionan la muerte y los que generan una incapacidad temporal o permanente. Y es el caso de estos últimos los que no inciden en la estadística del año en que se producen, sino en el año en que se establece la incapacidad, normalmente dos años después de producido el hecho, y distinguiendo también si la incapacidad permanente es parcial, total o absoluta.

He aquí la exposición de los mismos datos utilizando dos presentaciones distintas: gráfica lineal y gráfica de barras. En la primera se aprecian con más claridad las oscilaciones de un año a otro mientras que en la segunda se aprecia más la cantidad de bajas computadas.

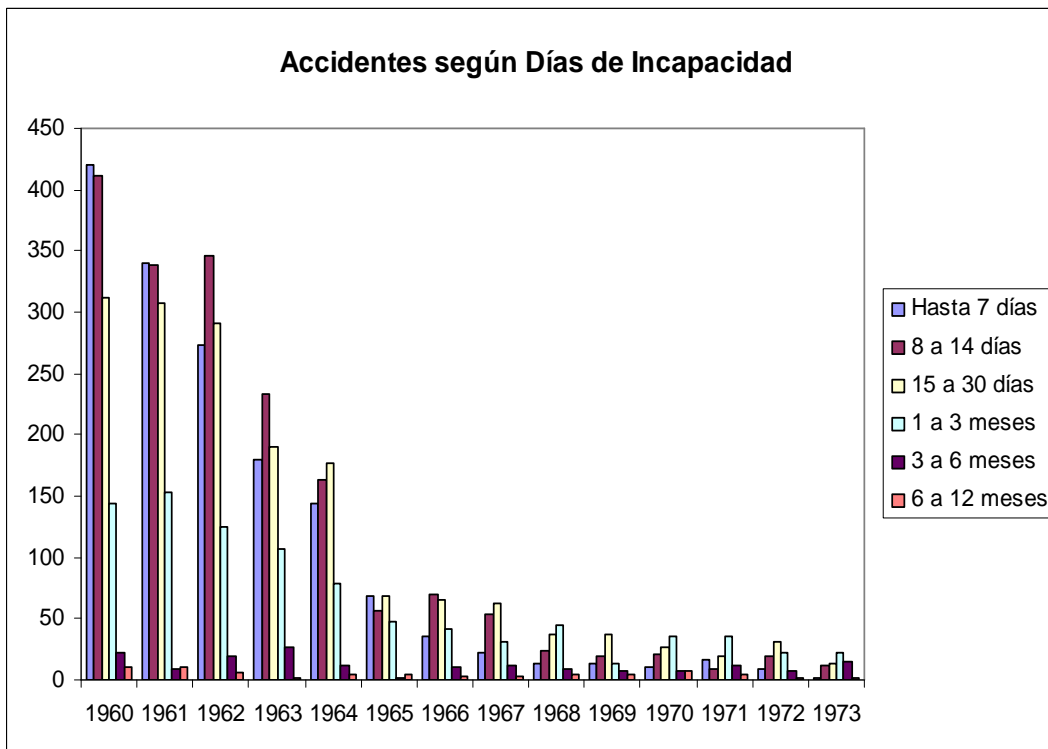


Fuente: Archivo AHM. Elaboración propia.



Fuente: Archivo AHM. Elaboración propia.

Finalmente, también se puede realizar una estadística referida a la distribución de accidentes según el número de días de incapacidad:



Fuente: Archivo AHM. Elaboración propia.

Atendiendo a esta distribución se puede observar que hasta 1964, cuando todavía el número de accidentes mantiene cotas altas por encima de los 500, los periodos de baja son mayoritariamente los más bajos, de una a dos semanas, e incluso un poco por debajo, el de hasta treinta días. Entre 1964 y 1967 la proporción entre estos tres periodos de baja tiende a equipararse. Sin embargo, las bajas superiores a tres y seis meses se mantienen a lo largo de todos los años en unos niveles similares, muy bajos, pero, a partir de 1967 adquieren mayor protagonismo en las bajas los periodos de un mes y entre uno y tres meses, al tiempo que se reducen considerablemente las bajas de períodos más cortos. Este fenómeno está relacionado con el éxito de las campañas de prevención en seguridad e higiene que consiguen atajar un gran número de accidentes leves o de escasa gravedad, mientras que hacia finales de la década de los sesenta, a pesar de conseguirse una reducción importante del número total de accidentes, sin embargo, aquellos que tienen lugar son de mayor gravedad y acarrear un mayor tiempo de baja. En este sentido, en uno de los *Informes* del Servicio Social¹⁸² se insiste en la necesidad de reducir los accidentes mortales en la misma proporción que el resto, la mayoría con baja temporal corta, y se apela a que desde la División de Seguridad e Higiene se profundice en medios para evitar aquellas muertes que nunca debieran haberse producido.

Para conseguir todos estos objetivos, desde la División de Seguridad e Higiene se desarrolla una intensa campaña de enseñanza y propaganda de las normas de seguridad y prevención de accidentes entre todo el personal de la fábrica. Se pueden enumerar los principales medios de enseñanza y propaganda. A saber:

- Al personal de mando y miembros de los Comités de Seguridad e Higiene se les entrega la revista *Seguridad*, de la CSIS.
- Distribución de la revista *Prevención*, editada por la Asociación para la Prevención de Accidentes.
- Distribución de folletos sobre recomendaciones de seguridad en el trabajo de los temas siguientes: maquinaria, ropa y equipo de protección personal, principios de seguridad para mandos, primeros auxilios, para volver sano a casa, ciclistas, guía del peatón, consignas generales, orden y limpieza, grúistas-estrobadores, y elevación de materiales.

¹⁸² Archivo AHM: *Información Social*. Noviembre 1970. Carp.210-1.

- Calendarios de bolsillo y agendas con temas de seguridad, elaborados por la Comisión de Seguridad en la Industria Siderúrgica.
- Las revistas de empresa, Portu, primero y Acero Valencia a partir de 1964, en las páginas dedicadas al respecto.
- Distribución periódica en puntos estratégicos de la factoría, de carteles murales sobre la prevención de accidentes de trabajo.
- En cada departamento se exponen mensualmente los resultados obtenidos de índices de frecuencia y de gravedad.
- Exposición en las Oficinas Generales de fábrica de un cuadro publicitario de la estadística comparativa de los últimos años que refleja la marcha de la seguridad de la empresa.
- Distribución a mandos, comités de Seguridad, JE, enlaces sindicales y personal en general, de circulares para recordar las normas de seguridad.
- Escritos puntuales a distintos jefes de departamento sobre recomendaciones y trabajos de seguridad.

Para finalizar este apartado, y con el objetivo de promover entre el personal el cumplimiento de las medidas de seguridad y prevención no sólo a través de fórmulas de información y de cumplimiento de normativas, también se utiliza el método de premiar los comportamientos favorables por parte de personal dirigidos a este ámbito laboral. Estos premios, anuales, están establecidos en el CCS y en el RRI, si bien es verdad que las cantidades con las que se premia no varían a lo largo del periodo estudiado. Estos premios se clasifican en dos: **premios por comportamiento individual** y **premio por comportamiento colectivo**:

- a) El premio por comportamiento individual está distribuido en:
- Un primer premio de 10.000 pesetas.
 - 2 premios de 5.000 pesetas.
 - 110 premios de 1.000 pesetas.

Para optar a estos premios hay que ser trabajador manual y no haber sufrido durante ese año ningún accidente laboral, así como haber acudido al trabajo un mínimo de 270 días.

b) El premio por comportamiento colectivo asciende a 100.000 pesetas que están distribuidas de la manera siguiente.

- 1 primer premio de 5.000 pesetas para el grupo A.
- 1 primer premio de 3.000 pesetas para el grupo B.
- 1 primer premio de 2.500 pesetas para el grupo C.
- 1 primer premio de 1.500 pesetas para el grupo D.
- 88 premios de 1.000 pesetas entre todos los grupos del personal.

Para concurrir a este premio, además de cumplir con los requisitos del premio individual, el departamento al que se pertenece debe no haber sobrepasado el índice de frecuencia máximo tolerable, previamente fijado por el Comité de Seguridad e Higiene.

Por otro lado, la normativa al respecto establece que la distribución de los premios se realizará a través de sorteo en presencia de la comisión representativa del JE en el Comité de Seguridad e Higiene. Esta normativa también establece que para que la participación en los premios sea equitativa y dado que los riesgos en el trabajo difieren de uno a otro departamento, se clasifica la fábrica en cinco grupos, para cada uno de los cuales se asigna una cantidad mayor o menor en función del riesgo laboral que comporta cada uno.

CAPÍTULO V: BENEFICIOS SOCIALES.

1.- INTRODUCCIÓN.

En el periodo posterior a la Segunda Guerra Mundial se desarrolla en los países europeos desarrollados una tendencia a configurar un Estado Social capaz de proporcionar a los ciudadanos bienestar social, protección y seguridad. Ello le lleva a asumir funciones educativas, sanitarias o asistenciales; y en lo laboral promueve políticas de empleo, protección al desempleo y de seguridad social. Esta función social que adquiere el Estado, junto al papel de intervención en la economía a base de la planificación indicativa, nacionalización de algunos servicios básicos y de una política fiscal e impositiva que corrija posibles desajustes del mercado, acabaron configurando el denominado Estado del Bienestar, y que se correspondió con aquellos países europeos democráticos que impulsaron ese tipo de políticas a fin de distribuir de forma más amplia las ventajas del crecimiento económico experimentado, de modo que éste pudiese mantenerse de forma prolongada en el tiempo a base de fomentar el consumo, una vez que los bienes y servicios básicos quedaban garantizados y asegurados por el Estado.

España no se encuentra entre los países que cumplen los requisitos para poner en marcha este tipo de medidas porque entre otras razones ni se trata de un régimen democrático ni hay voluntad de redistribución equitativa de la riqueza producida. Sin embargo, aunque a gran distancia de esta tendencia europea, y al igual que en el ámbito económico el Estado promovió fórmulas semejantes a las europeas como la planificación indicativa, en lo social el Estado fue incorporándose poco a poco a la tarea de asumir funciones en la educación, sanidad, seguridad social, etc., y que habían dejado hasta entonces a la población trabajadora a merced de sus propios recursos para atender todas las necesidades y servicios básicos. Aunque partiendo de unos fundamentos ideológicos completamente diferentes a los del resto de Europa, en la España franquista los falangistas fueron ocupando los cargos de responsabilidad más importantes en las esferas referidas al mundo del trabajo y relaciones laborales, que iban desde el Ministerio de Trabajo, Secretaría General del Movimiento, Dirección del INP, etc., desde donde se fueron

produciendo a lo largo de todos estos años aquellos cambios por los que el Estado fue asimilando un mayor número de competencias sociales. Licinio de la Fuente da cuenta de ello en sus *Memorias*,¹⁸³ de donde se pueden extraer algunos párrafos referidos al sistema de la Seguridad Social, la Salud Pública y las pensiones de jubilación:

“... en esta tarea del Ministerio de Trabajo... no era la menos importante la Seguridad Social, para la que se pusieron las bases con los Seguros Sociales. ... A su consolidación y perfeccionamiento dediqué yo todo mi esfuerzo entre dificultades e incomprensiones, procurando, además adaptarla a las exigencias que planteaba una sociedad siempre cambiante. ...Frente a estos temores, he de insistir en el concepto de Seguridad Social, no como un fenómeno de socialización, sino como un instrumento de libertad y de igualdad de oportunidades y posibilidades para todos los hombres. ... Al final de mi gestión en 1975, el 87,8% de la población española estaba protegida por la Seguridad Social.”

“... La extensión de un Servicio de Salud al máximo nivel para la mayoría de la población española era una exigencia de la Justicia Social. ... La medicina privada española no estaba entonces en condiciones de abordar este cambio que tampoco debía hacerse desde la Beneficencia. Había que hacerlo desde la Seguridad Social. ... en la prestación básica de asistencia sanitaria,... fueron numerosísimas las nuevas residencias hospitalarias y ambulatorios que construimos por toda la geografía nacional, mientras ampliábamos otras, mejorábamos la formación de los médicos y agilizábamos sus servicios.”

“La renta nacional que ahora tenemos no la produce sólo nuestro esfuerzo, la produce el esfuerzo aportado antes por los que, a lo largo del tiempo y en condiciones ciertamente mucho más difíciles, fueron creando nuestro patrimonio y las bases que hacen posible esa renta. ... Y el trabajador tiene derecho a los dividendos que en el beneficio social futuro está produciendo su trabajo pasado. ... El problema de las pensiones es... un problema de solidaridad, y por ello su base financiera tiene que ser el reparto, fortalecido con una razonable capitalización estabilizadora.”

¹⁸³ DE LA FUENTE, Licinio, “Valió la pena”. *Memorias de Licinio de la Fuente. De la Guerra a la Transición. Un periodo apasionante de nuestra historia reciente*, EDAF, Madrid, 1998, pp. 167-171.

Se entiende por beneficios sociales todas aquellas percepciones del trabajador en forma de servicios, de prestaciones económicas o de bienes, etc., y que están fuera de las que son retribuciones vinculadas al trabajo realizado.

También hay que distinguir entre aquellos beneficios sociales que son comunes a los trabajadores por su condición de asalariados, de aquellos que se aplican a los trabajadores de una empresa en concreto, como es en este caso AHV. Los primeros están sujetos a una normativa general del Estado español, mientras que los otros son regulados a través del RRI y de los diferentes convenios colectivos de la empresa.

En el primer grupo se recogen, sobre todo, todas aquellas medidas y fórmulas que mantienen como principal objetivo la protección del trabajador ante situaciones adversas y que se contienen, mayoritariamente, en el sistema de la Seguridad Social. Pero en los años que en este trabajo contempla todavía no existe un sistema unitario de protección social, hecho que nos lleva a hacer un recorrido desde el punto de vista jurídico de toda la normativa que recoge las distintas respuestas que se fueron dando a los riesgos sociales específicos originados por la revolución industrial en el marco del capitalismo. De hecho, los antecedentes normativos reguladores de los Seguros Sociales contienen el embrión de lo que será el sistema de la Seguridad Social.¹⁸⁴ Así, durante la década de los años sesenta y hasta 1974, hay que distinguir dos periodos:

- Hasta 1966, caracterizado por el desarrollo de distintas variantes de Seguros Sociales.
- A partir de la Ley de Seguridad Social (LSS) de 1966, la cual consiste en el texto articulado de la Ley de Bases de la Seguridad Social, del 28 de septiembre de 1963. Es a partir de este momento cuando se entiende el nacimiento de la Seguridad Social en España. Todavía faltan algunos elementos para completar el sistema de la Seguridad Social como lo fueron la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Seguridad Social, en 1972, y, finalmente, en mayo de 1974 el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (LGSS) que fusiona la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Seguridad Social con la

¹⁸⁴ ALARCÓN CARACUAEL, M.R, y GONZÁLEZ ORTEGA, S, *Compendio de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 1991.

LSS de 1966. Tal y como señala M^a Antonia Pérez Alonso,¹⁸⁵ “Las Leyes de Seguridad Social de 1966 y de 1974 dirigen su protección a los trabajadores y sus familias sobre distintas materias como asistencia sanitaria, la protección familiar y la supervivencia... Se trata de un sistema de previsión social obligatorio, de carácter contributivo.” A lo largo de estos años se irán produciendo los cambios pertinentes por la entrada en vigor de distintos Decretos o normativa oficial que, o bien modificarán las bases de cotización en la Seguridad Social, o elevarán el tope a efectos de accidentes de trabajo, por ejemplo.¹⁸⁶

Ya desde *El Fuero del Trabajo* de 1938, se señalaba la necesidad de aumentar los seguros sociales de vejez, invalidez, enfermedad, accidente laboral, paro forzoso y también el hecho de que se tendiese a la implantación de un seguro total.

Al iniciarse la década de los sesenta se contaba con los siguientes **seguros sociales**:

- El seguro obligatorio de vejez, invalidez y muerte (SOVI), que se nutre mediante las cotizaciones pagadas por los empresarios en proporción al salario de sus trabajadores, y el Estado contribuía a través del Fondo de Bonificaciones.
- El seguro obligatorio de enfermedad (SOE), que estaba a cargo de empresarios y trabajadores, y la prestación comprende: asistencia médica y farmacéutica, y una prestación económica consistente en el 50% del salario de cotización.
- Los subsidios familiares, gestionados por el Instituto Nacional de Previsión (INP) y financiado por cuotas sobre salario base de cotización, y donde adquiere relevancia el Plus de Cargas Familiares (los puntos), creado por Orden Ministerial del 19 de junio de 1945 para completar a nivel empresarial la parquedad de los subsidios familiares existentes.
- El seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, obligatorio y gestionado por los empresarios a través de las Mutuas patronales.
- Las Mutuas Laborales, que funcionan como un sistema de previsión obligatorio, establecidas por ramas de producción, con la finalidad de complementar la cuantía de las prestaciones económicas del resto de los seguros sociales. Las aportaciones, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores suponen una aportación

¹⁸⁵ PÉREZ ALONSO, MA., *La pensión de viudedad en el Régimen General de la Seguridad Social*, p. 71, Tesis Doctoral, Universitat de València, 1998.

¹⁸⁶ BOE, *Decreto 622*, 23 de Marzo de 1972.

mínima del 4% sobre el importe del sueldo o jornal base tal cual se establece en la *Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica de 1948*.

Por lo que respecta al caso que nos ocupa, en Altos Hornos de Sagunto se dan estas secuencias y ocupan su lugar tanto en los reglamentos de régimen interior como en los distintos convenios colectivos. En el primer CCS de 1961, en el Capítulo III sobre “Las retribuciones del personal”, se contemplan entre los cuatro factores que las contienen, el Fondo de Cargas Familiares (Plus Familiar) y el Fondo para la Seguridad Social. Para el caso concreto del Plus Familiar existe la Comisión del Plus Familiar que forma parte del JE y que a lo largo de este periodo se presenta como uno de los instrumentos más activos en manos de los trabajadores respecto a aquellos derechos sociales que no se refieren a las condiciones de trabajo o salarios. La importancia que adquiere esta comisión se revela cuando la presidencia del citado comité la ocupa el mismo jefe de la División de Personal y los vocales que la integran suelen corresponderse con las personas más combativas entre éstos.

Junto a estos beneficios sociales que vienen marcados por normativa estatal, la empresa genera otros que sirven de complemento a los que son obligatorios por normativa estatal pero que están en la línea de complementar o ampliar la cobertura social y económica de aquellos. Así, en el CCS de 1961 en el Capítulo IV: “Otros beneficios”, se anuncia la propuesta de un Seguro Colectivo de Vida que complemente y mejore las prestaciones económicas de la Mutuality o Seguro obligatorio. Su aplicación será para todo el personal que lo desee, y las aportaciones se harán a un fondo, tanto por parte de la empresa como de los afiliados. La cuantía de capital y la prima se establecen a partir del salario regulador de cada obrero. También en el mismo capítulo del citado CCS se establece una Pensión Complementaria por invalidez permanente laboral “para garantizar los medios de vida del productor ante una situación de accidente o enfermedad”. Esta pensión se concede por incapacidad permanente (parcial o absoluta) y temporal. Esta última se fija en el 75% del salario regulador. En los casos de invalidez permanente, total o absoluta, el personal afectado recibe, sobre la renta vitalicia que establezca la Seguridad Social, una pensión complementaria a cargo de la empresa con el fin de obtener una retribución líquida igual a la que venía obteniendo cuando trabajaba y calculada de acuerdo con los conceptos reguladores establecidos para la pensión de jubilación. Esta pensión tiene carácter vitalicio y su cuantía será constante, invariable y no absorbible. Para

el caso de incapacidad permanente parcial por accidente de trabajo el personal se reincorporará a la empresa y percibirá el salario que corresponda al puesto de trabajo que desempeñe, independientemente de la indemnización que reciba de la Seguridad Social por esta incapacidad. En esta misma línea, en el CCS de 1969 se hace extensivo el socorro por fallecimiento al personal obrero y subalterno en la misma cuantía y condiciones que el personal administrativo y técnico. Finalmente, de acuerdo a CCS de 1970, la empresa aportará a la Caja de Previsión del personal una cantidad equivalente al 70% de las aportaciones realizadas por los trabajadores, con la finalidad de completar las prestaciones en situación de baja por enfermedad. Al mismo tiempo, en las Normas Complementarias del RRI que aparecen en el Anexo del citado Convenio, se establecen mejoras como el socorro por fallecimiento, aumentando la cuantía por 30 años de servicio a 4.500 pesetas.

También entre los beneficios sociales, hay que entender toda una serie de percepciones que los trabajadores perciben por lo que se denominan “otras causas” y que se ajustan a unas condiciones, características o cuantía específicas. De entre estos beneficios sociales de que disponen los trabajadores siderúrgicos de Sagunto destacamos:

- La participación en los beneficios de la empresa para todo el personal excepto el directivo. Ya en el CCS de 1961 se anuncia, si bien no se prevé hasta que no estén completados todos los puestos calificados y después que la Junta General de Accionistas celebre y apruebe la *Memoria* de la Sociedad. Hasta entonces se establece una gratificación de quince días en noviembre de 1961 y en abril de 1962 se abonará la participación en beneficios sobre la base del 4% del jornal base más la antigüedad de cada uno. En la NOC de 1972 se menciona que la participación en los beneficios equivaldrá a una mensualidad del sueldo de calificación más la antigüedad, siempre que la distribución del dividendo sea igual o superior al 4%.
- Premios de diferente cuantía y por motivos diversos: actos heroicos, seguridad, comportamiento, por 25 años de servicio ininterrumpido en la empresa, etc. En el CCS de 1969 se eleva el número de premios por comportamiento de 40 a 60, y se podían recibir mediante estancias en Residencias de Verano o en bolsas de viaje en la misma cuantía para los que no pudieran disfrutar de las Residencias.
- Becas para la formación de los propios trabajadores y de los jóvenes de la Escuela de Aprendices.

- Préstamos a largo plazo sin interés, en la cuantía máxima de 8.000 pesetas y mediante justificación de la necesidad ante el JE. Se puede solicitar por razones de enfermedad, matrimonio, operación quirúrgica, ajuar, vivienda, etc. También se articula un sistema de concesión de créditos a favor de los que tienen un coeficiente económico mínimo de 80 pesetas por persona y día para que puedan acceder a productos del economato como prendas de invierno u otros artículos de coste elevado.
- Asignaciones de suministro de carbón o su compensación económica a través de nómina o canje en el economato del vale de carbón.

Con todo, después del Decreto sobre Ordenación del Salario del 17-8-73, donde se establece una diferenciación clara entre salario base y complementos, y en la Orden Ministerial del 29 de noviembre del mismo año, se especifica que ni las prestaciones de la Seguridad Social ni otros servicios asistenciales o complementarios que establezcan las empresas, así como tampoco los servicios sociales de formación, culturales, deportivos, etc., forman parte del salario.

En un segundo grupo se incluyen todos aquellos beneficios sociales que establece la empresa de forma específica para sus trabajadores en forma de servicios sociales o asistenciales, contribuyendo ésta a su promoción, financiación y gestión. Entre estos servicios sociales se contemplan los siguientes: economato, Escuela de Aprendices, sanatorio, colegios, actividades deportivas y recreativas y viviendas. En el organigrama del Servicio Social, todos ellos están distribuidos en tres Divisiones:

- La División de Formación, constituida por la formación del personal y la Escuela de Aprendices.
- La División Asistencial, formada por el economato, colegios, actividades recreativas y deportivas, fincas, viviendas y la Iglesia.
- La División del Sanatorio, donde se incluyen el mismo sanatorio, el Puesto de Socorro y Servicio de Rehabilitación.

Todos estos servicios no son nuevos sino que se desarrollan desde el mismo momento que Altos Hornos de Vizcaya se hace con la propiedad de la fábrica siderúrgica saguntina, y ya desde entonces constituyen una parcela importante en la política social de la empresa. Por un lado, participa plenamente del espíritu de política social que pretende

propiciar el régimen franquista, y, por otro lado, la empresa tiene un interés particular en el desarrollo de este tipo de servicios, con toda la carga paternalista que llevan implícitos, al pensar que con ello el trabajador se involucrará más en la idea del interés común en los objetivos empresariales, así como en alcanzar un mayor interés y responsabilidad en el trabajo, de lo cual se derivaría un aumento de la productividad, disminución de la conflictividad y cierto “agradecimiento” a la empresa, de lo cual puede llegarse, incluso, a la identificación del trabajador con la empresa en la que trabaja.¹⁸⁷ Aun así, ya se ha dicho con anterioridad, que a partir de la puesta en marcha y desarrollo de los convenios colectivos sindicales, los trabajadores irán asumiendo la idea de que estos beneficios sociales no son tanto concesiones por parte de la empresa sino, más bien, una forma complementaria de pago en compensación a sus jornadas de trabajo, hecho por el cual, se convierten en exigibles, y así lo harán valer los representantes de los trabajadores en el JE y en las comisiones que lo integran.

Del mismo modo, aunque se sigue observando por parte de la representación de la empresa a través de *Portu, Acero Valencia* o de los distintos cargos directivos correspondientes al Servicio Social, un espíritu paternalista al formular los beneficios sociales específicos de AHV, esta empresa también va desprendiéndose poco a poco, quizás a un ritmo similar al que va perdiendo fuerza el régimen franquista, de esa capacidad de argumentar tales beneficios sociales como “graciosas” concesiones. El momento en el que se expresa de una forma explícita ese cambio de rumbo respecto a la política social y en particular la que afecta a las Divisiones Asistencial, de Sanatorio y de Formación, es cuando la empresa presenta el expediente de crisis en 1967 y que fue aceptado por la DPT a través de la Resolución del 6 de octubre del mismo año. Es en este momento cuando la empresa manifiesta de forma explícita la necesidad de concentrar sus esfuerzos en la producción y comercialización del acero, por lo que a partir de entonces comienza de forma clara un proceso de reestructuración de todo el Servicio Social, cuyo objetivo será desvincular a la empresa de todo excedente presupuestario o gasto que no esté directamente vinculado con la producción o comercialización del acero. Esto afectará a distintas secciones del Servicio Social: colegios, economato, sanatorio..., y a la plantilla que estos emplean. Este proceso de desvinculación se hará de forma progresiva, concertando la empresa con otras entidades, públicas o privadas, para que se vayan

¹⁸⁷ QUÍLEZ PARDO, A.M., *La siderurgia saguntina durante el franquismo. Década 40 y 50*. Tesis de Licenciatura, Universitat de València, 2006.

haciendo cargo de su gestión y financiación. El proyecto de *Reestructuración de Plantillas*¹⁸⁸ presentado por el Servicio Social en febrero de 1971 es el documento que resume de forma más sistemática este proceso de cambio. A partir de este momento, se desarrolla una intensa campaña y se presentan proyectos para reducir los costos, en la mayor medida posible, de los servicios asistenciales (colegios, economato, vivienda) y el sanatorio.

La factoría de Sagunto, antes de que formara parte de AHV, SA., ya estaba constituida como Compañía Siderúrgica del Mediterráneo (CSM), cuyos fundadores acometieron la mayor parte de las obras de infraestructura social y otros medios para facilitar el acomodo y acceso de los trabajadores a la fábrica. A ello hay que añadir que, al producirse el emplazamiento de la fábrica a unos cuantos kilómetros de distancia del núcleo tradicional de población de Sagunto, la empresa, en mayor medida que el Ayuntamiento, acometió la mayor parte de las obras de infraestructura en el Puerto, junto a la factoría, lo que dio lugar a la creación de escuelas, Iglesia, cooperativa de consumo, viviendas, sanatorio, etc., para atender a una población cada vez más numerosa que se asentaba precisamente en la zona del Puerto. Es también esta situación concreta la que ha llevado a hablar aquí del fenómeno conocido como *factory town*.¹⁸⁹

El desembolso que la empresa realiza para financiar estos beneficios sociales no resulta tan costoso si se consideran los beneficios que esta política le reporta en cuanto aumento de la productividad, ventajas obtenidas del Estado, e incluso, el control de las relaciones laborales, que se amplía hasta el ámbito familiar. Pero en los años sesenta muchos de los elementos que habían aconsejado invertir a la empresa en servicios asistenciales ahora están en buena medida amortizados, mientras que la prioridad de aumentar la productividad del trabajo llega por otros cauces de los cuales el mayor exponente fue la puesta en funcionamiento del sistema Bedaux.

Este proceso corre de forma paralela a la progresiva y mayor incorporación del Estado a los servicios sanitarios, de educación, vivienda, etc., por lo que los trabajadores intentarán gestionar esta fase de trasvase de funciones en beneficio propio y sin que

¹⁸⁸ Archivo AHM, *Servicio Social (Reestructuración de plantillas)*, febrero 1971, Carp. 210-2.

¹⁸⁹ Son varios los autores, ya citados, (Reig, Hebenstreit, etc.) los que utilizan este concepto al referirse al Puerto de Sagunto.

suponga merma de los derechos sociales adquiridos. Desde la perspectiva del trabajador, todos estos beneficios sociales son considerados, pues, no tanto como concesiones por parte de la empresa, sino como elementos que ellos mismos han contribuido a generar, por lo que pasarán a convertirse en motivo de su consolidación y reivindicación al asumirse como derechos adquiridos.

2.- EL ECONOMATO.

Desde la perspectiva de la empresa, el economato se constituye con el fin de aumentar el poder adquisitivo de los sueldos de los trabajadores, suministrando los productos básicos en las mejores condiciones de calidad y a precio de costo. Su denominación oficial es Economato Laboral nº 45 de Altos Hornos de Vizcaya, SA., Fábrica de Sagunto, pero también es conocido como Cooperativa de Productores de AHV, Fábrica de Sagunto. Está regido por una Junta Administrativa compuesta por un representante de la dirección de la fábrica y cuatro vocales del JE, uno por cada grupo profesional. Los trabajadores que tuvieran alguna queja o quisieran hacer alguna reclamación debían acudir primero al enlace sindical. Si esta gestión con el enlace no resultaba fructífera, entonces se podía acudir al JE.

Los edificios destinados a esta finalidad de economato son propiedad de AHV y son los siguientes:

- El Edificio Central, con dos plantas y un total de 2.382,70 metros cuadrados.
- Sucursal del grupo de viviendas Churruca, con un total de 206,67 metros cuadrados.
- Sucursal de Sagunto (ciudad), en este caso en un local alquilado por la empresa a un particular.

Los servicios con los que cuenta son los siguientes atendiendo a los tres locales desde donde se distribuye los bienes de consumo. A saber:

- En el Edificio Central del economato, con dos plantas, en la planta baja se emplea para artículos de alimentación. Este servicio está concertado, desde 1968, con la Compañía Auxiliar de Abastecimientos (CABSA), perteneciente a la Comisaría General de Abastecimientos, la cual montó en la planta baja un supermercado de

alimentación. En él se podían adquirir toda la gama de productos alimenticios, incluidos carnes, pescados y verduras, con un descuento del 5,50% en la mayoría de los artículos, sobre los precios marcados de este supermercado, más otros beneficios que, en su conjunto, suponen una ventaja en precios con respecto al comercio libre de la localidad del 15%. La planta alta se emplea para tejidos, géneros de punto y electrodomésticos. En el caso de los tejidos, existe un concierto con la empresa Almacenes Aznar, S.L., de Valencia, que se encarga de poner a disposición de los trabajadores de esta fábrica un surtido propio de un comercio detallista de tejidos, con unos descuentos del orden del 20 al 25%. También en la planta alta, hay un concierto con la empresa Marcol, S.A., de Valencia, quien se encarga de poner a disposición de los consumidores del economato toda clase de artículos de confección, paquetería, perfumería, menaje de hogar, con descuentos que también están en torno al 20-25%. Los artículos de ferretería y material eléctrico, televisores o electrodomésticos se distribuyen de acuerdo a un concierto con Francisco Aleixandre.

- La Sucursal del Grupo Churruca, mantiene el mismo concierto con CABSAs, y allí, en forma de autoservicio, se pueden encontrar todas las secciones de alimentación, y con las mismas ventajas económicas que el edificio central. La apertura de esta sucursal se realizó para dar un servicio más cómodo y cercano a aquellos trabajadores que, aun viviendo en el Puerto, sus viviendas distaban del edificio Central en torno a dos kilómetros.
- La Sucursal de Sagunto-Ciudad, atendida por personal de plantilla de la empresa, funcionaba con el sistema tradicional de venta con mostrador. No disponía de todas las secciones de alimentación pero las que expende son suministradas por CABSAs en las mismas condiciones de precio que se dan en el edificio central. A partir del año 1971 la empresa CABSAs puso en funcionamiento este centro en régimen de autoservicio.

El censo, en 1970, es de 6.100 cartillas que totalizan 21.200 beneficiarios,¹⁹⁰ entre trabajadores en activo, viudas de trabajadores y los familiares que conviven con los mismos. En 1967, un año antes del concierto con CABSAs, el censo es algo más elevado, con un promedio de cartillas de 6.879 que contabilizan 23.359 beneficiarios. En torno a

¹⁹⁰ Una cifra semejante a la registrada en 1958, de 21.521 beneficiarios.

estas mismas cifras se encuentran los años anteriores desde inicios de la década. Para hacerse una idea de la distribución de las ventas, se ha utilizado como referencia los datos de 1967.¹⁹¹ Así, el total de ventas en el año (en pesetas) es:

- Central..... 60.038.515,25
- Sucursal de Sagunto..... 5057.299,20
- Autoservicio Churruca..... 9.878.894,45

Y respecto a la distribución por productos, los más vendidos son los comestibles y conservas, con más de un millón de pesetas por cada partida, seguidos de ropa de trabajo con ventas que giran en torno a las ochocientas mil pesetas, y, con cifras muy alejadas de las primeras, el resto: artículos de limpieza, pescado fresco y congelado, carnes y embutidos, vinos y licores, tejidos, calzados y accesorios, y otros varios. El total de ventas reseñado asciende a 4.766.452,75 pesetas.

Desde 1965 la empresa realiza varios conciertos con algunos de los suministradores del economato con el fin de vender más productos, concertando unos precios más bajos. Así se realizó en el concierto con Francisco Aleixandre para la venta de electrodomésticos del tipo: televisor, lavadora o frigorífico, a unos precios especiales para los usuarios de este economato. Y otra variante de concierto que utiliza la empresa con relación al economato consiste en concertar la venta de mercancías en depósito a precios inferiores, con lo cual el suministrador, al desprenderse de más productos, aunque más baratos, también obtiene su ganancia. Esta fórmula de concierto se utilizó con Francisco Aleixandre para la sección de ferretería y material eléctrico, con Marcol para la de paquetería, confección y material eléctrico, con Francisco Asunción el suministro de géneros en depósito de la sección de frutas y verduras, y con Almacenes Aznar el de tejidos. Esta operación dará buenos resultados al aumentar considerablemente las ventas de todos los productos afectados por este concierto.

El economato es un elemento importante en la consecución de los objetivos de la política social de la empresa por diversas razones:¹⁹²

¹⁹¹ Archivo AHM, *Servicio Social. Memoria, 1967*. pp.278-279. Carp. 209-2 BIS

¹⁹² Véase QUILEZ PARDO, A.M., *La siderurgia saguntina durante el franquismo. Décadas 40 y 50*. Tesis de Licenciatura. Universitat de València, 2006.

- Porque supone la colaboración entre representantes obreros y de la empresa en el control y funcionamiento de un organismo que asegura la adquisición de los productos básicos de forma fácil y económica.
- Es un claro ejemplo de paternalismo empresarial que establece un comportamiento social y ciudadano para el consumo y que tiende a reportar consecuencias favorables para la empresa en cuanto a cierto agradecimiento e identificación con ella.
- La empresa regula, hasta 1968, el suministro y precio de los productos básicos, y ello le permite ejercer un control sobre la conflictividad socio-laboral, elemento que se refuerza con el primero al hacer partícipes a los trabajadores en la gestión del economato.
- La empresa intenta aplicar, utilizando el ámbito de las necesidades básicas del trabajador, el modelo de sociedad corporativa y armónica en la que desaparezca la lucha de clases en las relaciones socio-laborales.

En uno de los artículos de la revista *Portu*¹⁹³ se destaca que uno de los problemas de la economía nacional es el que se refiere al alza de los precios, motivada, según expresa el artículo, por el número de intermediarios que recae sobre todo producto. Además, se añade que el importe de la nómina de los trabajadores de AHV ha sido motivo de atracción para comerciantes, especuladores e intermediarios, que mediante un alza de precios excesiva, llegaron a ser abusivos. Esta circunstancia fue la que, según criterio de la revista, obligó al economato a ampliar el número de artículos para la venta, y no solamente los de primera necesidad, sino también de otros que a primera vista parecen secundarios pero que tienen gran importancia en la economía casera, tales como los relacionados con tejidos, calzado y menaje de hogar.

En el caso del economato, si bien la empresa AHV recoge y amplía la herencia dejada por los anteriores propietarios de la CSM en lo que montaron como Cooperativa de Consumo, con el tiempo fue ampliando los locales para la administración de sus productos y también se amplió el número de secciones y de productos a suministrar. Todo el proceso de gestión, administración, plantilla y la mayor parte de la financiación en forma de bonificaciones, inversión en mejoras y obras, correspondía a AHV. Pero en los últimos

¹⁹³ Revista de Empresa *Portu* nº 2. Marzo-Abril de 1959.

años de la década de los sesenta, con un aumento de la población en la zona del Puerto considerable, irá relegando alguna de sus competencias, de las que las más importantes son el concierto con CABSA, la adopción del autoservicio y la eliminación de la mayor parte de la plantilla ocupada en el economato. También esta circunstancia suponía el acceso a estos recintos de consumidores no vinculados a la fábrica, aunque sus trabajadores siempre mantendrán beneficios en forma de descuentos en los porcentajes mencionados anteriormente, y de cuyas circunstancias y consecuencias sobre el costo de vida ya se ha descrito en el capítulo dedicado a precios y coste de vida.

3.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

La Orden del Ministerio de Industria y Comercio de 23-2-40 establecía en su Art. 2º que las fábricas y talleres con más de cien obreros y que se encontrasen alejados de núcleos de población donde poder recibir cursos de formación profesional, estaban obligados a sostener escuelas de aprendizaje para su personal. En cumplimiento a esta Orden Ministerial, Altos Hornos de Vizcaya en Sagunto, al igual que en Vizcaya, patrocina un plan de formación profesional dirigido a sus trabajadores y a los hijos de éstos a través del Centro de Formación Profesional Industrial denominado “Eduardo Merello”. Su creación se remonta a 1942 y en él se imparte enseñanza de los distintos grados de iniciación profesional industrial y oficialía industrial, dirigidas hacia menores, y la formación de adultos, que va desde la formación cultural de éstos aportando el Certificado de Estudios Primarios, hasta el perfeccionamiento profesional, al que se le da una atención preferente, y, en ambos casos, de acuerdo a las necesidades de la empresa y a los intereses y necesidades culturales y formativos de los trabajadores adultos.

Las condiciones en las que se desenvuelve la formación profesional están reguladas en el RRI, del mismo modo que los convenios colectivos establecen cualquier variación o concreción sobre éstas. Asimismo, las distintas *Memorias* anuales que realiza el Servicio Social resumen las actividades realizadas durante el curso, la plantilla, el número de estudiantes, así como también aquellos certámenes presentados, o premios y becas conseguidos.

La formación profesional de menores se desarrolla a través de lo que comúnmente se conoce como Escuela de Aprendices. Después de su inauguración en 1942, con la primera promoción en 1946, el edificio será inaugurado de nueva planta el 21 de enero de 1966, contando con 4.700 metros cuadrados de superficie, aproximadamente, de los cuales la zona edificada comprende:

- Edificio para aulas y despachos..... 1.063 m².
- Edificio para Talleres..... 1.261 m².
- Acceso, parque de recreo y deportes..... 2.706 m².

El régimen docente, el funcionamiento y la organización general del Centro se rigen por lo dispuesto en las disposiciones legales dictadas por el Ministerio de Educación y Ciencia, como corresponde a su carácter de “reconocido”, toda vez que los títulos obtenidos por los alumnos del mismo, tienen plena y oficial validez académica, tanto para el ejercicio profesional como para el acceso y convalidación de estudios a otros tipos de enseñanza.

La Oficialía Industrial a la que tienen acceso los hijos de los trabajadores o asimilados (jubilados, viudas, etc.) se imparte mediante la modalidad de enseñanza reglada por el Ministerio de Educación y Ciencia, que consiste en tres años de estudios que se inician a los 14 años de edad y que tras la obtención del correspondiente título, faculta al joven para ocupar plazas con categoría de oficial o seguir los estudios de Maestría o de Ingeniería Técnica. También para los que continuaban su formación después de salir de la Escuela de Aprendices a la Escuela Oficial de Maestría o San Vicente Ferrer de Valencia, por un lado, y los que todavía ampliaban más sus estudios a Ingeniería Técnica Industrial (Peritajes), se habilitaban becas de estudios (PIO) y la empresa también hacía aportaciones dirigidas a sufragar los gastos por libros de texto y material escolar, así como los gastos de transporte para los alumnos que acuden a los centros de Maestría Industrial en Valencia.

Se pueden cursar las especialidades siguientes: AJUSTADOR, TORNERO, FRESADOR, FORJADOR-CERRAJERO, SOLDADOR-CHAPISTA, CALDERERO, FUNDIDOR, MODELISTA, INSTALADOR-MONTADOR, BOBINADOR-MONTADOR y SIDEROMETALÚRGICO.

Para poder acceder al Centro hay que contar con los siguientes requisitos:

- haber cumplido los 14 años de edad, y
- poseer alguno de los estudios siguientes: Certificado de Graduado Escolar, Certificado de Estudios Primarios, Certificado de Escolaridad, o Certificado de tercer curso de Bachiller.

Los aspirantes pasan unas pruebas de selección por medio de cinco test en los que se valoraban aspectos de inteligencia general, aptitud mecánica, atención y memoria. Los que cumplen estos requisitos y son seleccionados pasan directamente a primer curso de Oficialía Industrial, dentro de la rama u oficio donde previamente se les ha orientado. Aquellos alumnos que no cuentan con alguno de los certificados arriba mencionados, deben hacer un Curso de Iniciación o de Adaptación a Formación Profesional antes de incorporarse al primer curso de Oficialía Industrial.

Los estudios se siguen en régimen de escolarización plena (diurna). Las materias se distribuyen en torno a dos grupos: materias comunes y materias específicas. La evaluación contempla tanto los conocimientos como la aptitud, y se sigue el sistema de evaluación continua y progresiva del alumno, de acuerdo a la normativa nacional para evaluar el rendimiento educativo de los alumnos de Formación Profesional. Para obtener el Grado de Oficialía Industrial es necesario, después de aprobar los cursos previos, realizar unas pruebas de Reválida del Grado de Oficialía que era lo que realmente habilitaba para poder ejercer como tal.

El carácter de la enseñanza es gratuito, y, además, se pueden conseguir becas de estímulo y ayudas económicas. Los becados económicamente por la empresa reciben lo que se denomina “ayuda en mano”, cuyas cantidades se establecen en tres niveles, y que a lo largo de estos años, sufren algunas variaciones. Por lo que respecta a los becarios de organismos oficiales, éstos las reciben del Fondo Nacional para el Fomento del Principio de Igualdad de Oportunidades (PIO), y además tienen preferencia para el ingreso, siempre que reúnan los requisitos establecidos. Por otro lado, la empresa, con la construcción y mantenimiento del citado Centro de Formación Profesional, cumple con las obligaciones que se establecen en el artículo 23 de la *Reglamentación Nacional sobre el Aprendizaje Industrial* de las empresas, y ello le exime de la obligación de admitir en la fábrica a los

componentes de las promociones que salgan del mismo. Junto a las becas de estudios, también se habilitan las denominadas “becas campamentales”, concedidas por la Dirección General de Formación Profesional y Extensión Educativa, y por la cual los alumnos que la conseguían acudían a un albergue juvenil durante quince días en los meses de julio o agosto. También, en esta línea, la OS de Educación y Descanso realiza en 1972 a esta Escuela de Aprendices, una aportación de 50.000 pesetas en concepto de ayuda para sufragar los gastos que ocasione el viaje de fin de curso de la IX promoción de oficiales industriales previsto para las Islas Baleares.

Uno de los exponentes de las actividades educativas del Centro consiste en la participación en distintos concursos juveniles de formación industrial y artesana “Voluntad y Resurgimiento”, en sus distintos niveles provincial, de sector o nacional, y organizados por la Delegación Nacional de Juventudes; y también la intervención en las Olimpiadas Internacionales Juveniles del Trabajo celebradas en Madrid, Lisboa, Glasgow, Utrech y Berna. En ambos casos, los alumnos de esta Escuela de Aprendices, son receptores de primeros premios, medallas de plata, mención de honor, diplomas, etc., en las distintas especialidades y a lo largo de todo el periodo.

La plantilla del Centro, todos con vinculación completa a AHV, está integrada por:

- 1 director.
- 6 profesores de clases teóricas.
- 10 profesores de clases prácticas.
- 2 empleados administrativos.
- 3 ordenanzas.

Por otra parte, con la inauguración del nuevo centro de formación profesional en 1966 la empresa reorienta el objetivo de éste hacia la formación idónea de jóvenes que sepan adaptarse a nuevas instalaciones y proyectos de futuro. Junto a esta consideración, desaparecerá la incorporación, hasta entonces casi automática, de los aprendices a la fábrica, mientras que las expectativas de trabajo para éstos resultaban vagas y no acababan de concretarse,¹⁹⁴ hecho por el cual los trabajadores, a través del JE, insistirán sobre esta

¹⁹⁴ Véase REIG ARMERO, R., “Recuérdalo tú y cuéntaselo a otros. Las relaciones laborales en Altos Hornos de Sagunto”, en *Reconversión y revolución. Industrialización y patrimonio industrial en el Puerto de Sagunto*, Universitat de València, Valencia, 1999, pp. 47-57.

cuestión y sobre la problemática del futuro laboral para los hijos de muchos trabajadores de la fábrica.

En el informe de *Reestructuración de plantillas* de 1971, sólo se plantea la reducción de tres maestros de taller para el curso 1971-72 por efecto de la aplicación del nuevo plan de enseñanza. En este informe se considera no viable en breve la transferencia de este Centro de Formación Profesional al Estado, a pesar de que en Vizcaya la empresa sí que había suprimido la Escuela de Aprendices, pues los problemas que generaría la adaptación de la plantilla llevaría a alargar el proceso al igual que ocurría con el caso de los colegios. Por otro lado, tal como aparecía en el RRI de 1969 y habiendo sido acordado por el JE, ésta no estaba obligada a admitir en fábrica a los aprendices procedentes de su Centro de Formación Profesional, ni siquiera en la proporción establecida con anterioridad del 5% de la plantilla de oficiales. De esta manera, la progresiva reducción del presupuesto para este Centro se realizará por otros mecanismos pero de forma ralentizada. También, con la aplicación de la Ley General de Educación y Financiación de la reforma educativa, se preveían subvenciones del Estado al establecer la citada Ley que la Formación Profesional de primer grado sería gratuita en todos los centros estatales y privados, de modo que estos últimos, donde se encuentra la Escuela de Aprendices, debía recibir del Estado el coste de mantenimiento por alumno en la enseñanza de los centros estatales, más la cuota de amortización e intereses de las inversiones requeridas, para lo cual el *Informe* prevé llevar a cabo un “concierto singular” de la empresa con el Estado para dar cumplimiento a la Ley.

Junto a las actividades formativas propias de los distintos cursos de Oficialía, también se llevan a cabo por estos jóvenes alumnos, otras de carácter extraescolar, voluntarias, del tipo de conferencias, charlas, visitas a centros fabriles, etc., y también ocupan un apartado importante en la Escuela de Aprendices las actividades deportivas. Estas últimas se realizan a lo largo de todo el curso escolar durante las mañanas de los sábados, realizando competiciones de régimen interno y local en el campo de deportes “El Fornás”. También participan en los Juegos Nacionales Escolares en las categorías de Infantil y Juvenil y en las modalidades de: Fútbol, Balonmano, Baloncesto, Pelota a mano y Atletismo. Asimismo, en las distintas ediciones de la Demostración Sindical, organizada por la OS de Educación y Descanso, celebradas los primeros de mayo, en la que se denominaba Fiesta de Exaltación del Trabajo, también toma parte la Escuela de

Aprendices, en este caso en tablas de gimnasia compuestas por la totalidad de los alumnos presentados.¹⁹⁵

En las actividades extraescolares también destacaron por su participación en aquellas con carácter artístico como lo fueron la construcción de belenes navideños, participación en certámenes literarios, de pintura y dibujo, o la exposición de trabajos de taller. Y al igual que el resto de estudiantes también asistían a conferencias, conciertos y semana de seguridad en el trabajo.

Asimismo, los que obtenían el título de Oficial Industrial realizaban un viaje de estudios para cuya financiación la empresa aportaba alguna ayuda.

El otro ámbito en el que se desenvuelve la División de Formación es el de la Formación Profesional de Adultos. Este tipo de formación quiere salir al paso de las carencias existentes entre buena parte del personal laboral respecto a la cultura general básica, al tiempo que insistir en el perfeccionamiento profesional de las diferentes ramas y especialidades y que sirven tanto a los intereses de la empresa al elevar el nivel de cualificación de su fuerza de trabajo, como a los trabajadores al permitirles la promoción en sus respectivos puestos de trabajo. Esta enseñanza se imparte en coordinación con el Programa de Promoción Obrera (PPO) dependiente del Ministerio de Trabajo, y su finalidad es la reconversión o especialización de especialidades para el personal en activo. Se trata de cursos monográficos o generales según las necesidades, así como la adquisición de nuevas técnicas por modernización de instalaciones. Estos cursos de formación se desarrollan en el Centro “Eduardo Merello”, fuera del horario laboral, normalmente nocturno, y oscilan entre cursos de alfabetización, de cultura general o para conseguir el Certificado de Estudios Primarios, hasta aquellos dirigidos a diferentes especialidades. La oferta de estos cursos afecta a los distintos niveles de trabajadores, desde especialistas siderúrgicos, laminadores o soldadores hasta administrativos, analistas químicos o mandos intermedios. La formación del profesorado que imparte estos cursos es muy variada y depende del tipo de cursillo a impartir, de modo que se encuentran con frecuencia desde licenciados, abogados o ingenieros, hasta maestros, peritos, ayudantes de

¹⁹⁵ En 1972 participaron 208 alumnos de la Escuela de Aprendices en una tabla de Gimnasia en el acto de Demostración Sindical con motivo del 1 de mayo, por la que fueron objeto de felicitación por la Obra de Educación y Descanso debido a su brillante ejecución. Véase en *Acero Valencia* n° 49, Junio de 1972.

ingeniero e incluso, administrativos. También en este caso, los cursos se imparten de forma gratuita y son voluntarios. También la empresa programa un determinado número de becas para los trabajadores que realizan estudios de Ingeniería Técnica, si bien debían devolver parte de la cantidad asignada en concepto de beca en el caso de no haber aprobado todas las asignaturas. El Ministerio de Trabajo, a través del Patronato del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, realiza subvenciones para algunos cursos de formación profesional de adultos.

Otra de las actividades que se realizan en la formación de adultos se refiere a la realización de las Pruebas de Nivel Profesional para la promoción o progresión de plazas de puestos de trabajo. Estas se realizan a lo largo de todos los meses de año distribuidas en diferentes ramas o especialidades. A estas pruebas concurrían un número elevado de trabajadores en proporción al número de plazas en promoción o progresión. Como ejemplo sirva el resumen de éstas para el año 1966:

- Número de pruebas efectuadas..... 65.
- Número de opositores..... 726.
- Número de plazas concedidas..... 120.

También este tipo de alumnos realizaba en ocasiones algunos viajes o visitas a otros centros de trabajo con carácter gratuito para éstos.

4.- SANATORIO.

La atención sanitaria por maternidad, enfermedad o accidente la reciben los trabajadores de Altos Hornos de Sagunto a través del denominado Sanatorio, que hace las veces de hospital. Así, la División de Sanatorio incluye el mismo Sanatorio, el Puesto de Socorro y el Servicio de Rehabilitación, y constituye una División independiente en el organigrama del Servicio Social de la empresa debido a su importancia y trascendencia social.

Al igual que otras instalaciones sociales como Iglesia, colegios, etc., la empresa AHV acometió, ya en los años cuarenta, la realización de un proyecto de hospital para

salir al paso de las necesidades sanitarias generadas por la mayor parte de la población trabajadora de esta empresa y de otras empresas filiales como CMSM, Ferroland o BIENSA, que estaba asentada en la zona del Puerto. Aunque la empresa ya durante los años cuarenta dedica partidas importantes al seguro de enfermedad y a los gastos originados en el puesto de socorro ubicado en la misma fábrica, el antiguo sanatorio fue construido oficialmente por AHV en 1949 y empieza su actividad el 1 de enero de 1950. Su uso está destinado principalmente para obreros de la empresa siderúrgica y algunas filiales. Su actividad se prolongó hasta 1984 y actualmente funciona como Centro Cívico y Biblioteca, y también dispone de salas para exposiciones y diversos actos. Su construcción tuvo, pues, por objeto lo siguiente:

- Sustituir el anterior hospitalillo con el fin de que la empresa pudiera continuar siendo auto aseguradora de la incapacidad temporal por accidente de trabajo.
- Evitar la pérdida de jornadas de trabajo, con el consiguiente abono de salarios al personal que para utilizar los servicios de Consultorios de Especialidades del SOE había de desplazarse a Valencia.
- Complementar la explotación del sanatorio con la prestación de servicios de clínicas y hospitalización al SOE y Mutua de Accidentes de Trabajo.

De acuerdo al *Reglamento del Seguro de Accidentes de Trabajo* de 1956, la empresa consiguió la autorización, por parte de la Dirección General de Previsión del Ministerio de Trabajo en 1957, para asumir directamente el riesgo de incapacidad temporal y de asistencia médico-farmacéutica, dado que disponía de las instalaciones sanitarias necesarias y contaba con un mínimo de 250 trabajadores fijos asegurados. La LSS de 1966 mantiene las autorizaciones concedidas con anterioridad.

Por la razón mencionada anteriormente, se establecieron, de acuerdo con la Seguridad Social, los servicios de médicos de especialistas, los cuales funcionarán hasta que el Estado llevó a cabo la construcción de un Ambulatorio junto al Sanatorio de la empresa. Los servicios médicos de especialidades con que contaba este hospital son los siguientes: Cirugía General de Aparato Digestivo, Traumatología, Ginecología, Tocología, Oftalmología y Otorrinolaringología, Social, Neurología, Radiología, Radioterapia y Pediatría, y funcionaban mediante concierto con la Seguridad Social.

Respecto a la explotación del sanatorio, éste cubre los servicios de asistencia del SOE a través de un concierto con la Seguridad Social por el que se establecen unas tarifas a pagar por ésta. Además de los servicios a la Seguridad Social por el SOE, se atienden los accidentados de trabajo de la Mutua Patronal, así como a los de la Mutuas Laborales, previo abono de las mismas tarifas. Una de las fórmulas previstas para aumentar la rentabilidad del sanatorio consiste el aumento de las camas disponibles para hospitalización, el traslado de las dependencias de la Comunidad de religiosas a otro pabellón para dar más servicios, así como actualizar las tarifas.

El edificio y los servicios médicos experimentaron mejoras y ampliaciones a lo largo de los años cincuenta y para la década de los sesenta y años siguientes, este edificio contaba con dos plantas: la planta baja estaba dedicada a oficinas administrativas y servicios, con dos pabellones para medicina general dedicados en sistema ambulatorio a curas e inyecciones. En el piso se encuentran las camas para hospitalizaciones, distribuidas en diez para maternidad, 25 para mujeres por otras causas y 25 para hombres. También en el piso se localizan los quirófanos y sala de instrumental. Junto al edificio había tres chalets-viviendas en los que habitaban el médico-jefe, el médico ayudante y el administrador. También, en la nave central se encontraba alojada la Comunidad de Religiosas de la Orden de Trinitarias y que formaban parte importante del personal del sanatorio. Junto a la zona edificada de los servicios propios del hospital, el recinto contaba con una extensa zona de jardines, y que en su totalidad ocupaba una extensión de 2.854 metros cuadrados.

La plantilla con que cuenta este hospital está formada en su mayoría por personal a cargo de la empresa, desde médicos, practicantes, enfermeros, religiosas, personal de administración y de otros oficios (jardineros, limpiadoras...). La plantilla total a cargo de la empresa suma 39 personas en 1971. El Instituto Nacional de Previsión (INP) aporta tan sólo algunos médicos especialistas y dos comadronas.

Al iniciarse la década de los sesenta ya existen los seguros obligatorios de enfermedad y de accidentes, los cuales, desde 1966 quedan unificados en el sistema de la Seguridad Social. Así, la mayoría de las intervenciones quirúrgicas practicadas, las sesiones de rehabilitación y hospitalizaciones realizadas en el sanatorio, corren por cuenta de la Seguridad Social. También, además del uso que hacen del sanatorio AHV y otras

entidades filiales ya citadas, este hospital también es utilizado por la Mutualidad Patronal Misimetaya, que atiende en su calidad de entidad aseguradora a las incapacidades permanentes y muertes, y como colaboradora del SOE a los trabajadores de AHV. Si tomamos un ejemplo concreto, en 1972¹⁹⁶ se puede observar que de todas las hospitalizaciones realizadas durante el año, un total de 16.588, la mayor parte (13.568) corresponde a la Seguridad Social, 232 a particulares y el resto son hospitalizaciones producidas por accidente de trabajo, correspondientes a Altos Hornos de Vizcaya (2.154), Misimetaya (481) y otros varios con 232. De todas las asistencias realizadas en el sanatorio y puesto de socorro, destaca, por una parte que la mayor parte de éstas son realizadas a trabajadores de AHV, y por otra también es interesante indicar que la mayoría de las asistencias se refieren a lesiones leves, de las cuales también la mayoría se producen en el puesto de socorro ubicado en la misma fábrica, por lo que es sobre todo utilizado por los trabajadores durante su jornada de trabajo y por causas ligadas directamente con la actividad laboral; y, finalmente, también destaca el número de asistencias en Rehabilitación, en la mayoría de los casos para recuperarse de lesiones originadas por accidente laboral. Así pues, aunque el sanatorio funciona como un hospital que atiende a las necesidades sanitarias de la mayor parte de las familias que habitan el poblado del Puerto, en realidad mantiene su sello originario, destinado a atender los problemas de salud de los trabajadores de AHV y sus familias, pero donde los derivados de la actividad laboral y los accidentes de trabajo ocupan un lugar muy importante.

El informe de *Reestructuración de Plantillas* de 1971 plantea la posibilidad de transferir a terceros el sanatorio, con todas sus instalaciones, servicios y plantilla; pero todavía no parece, según el citado *Informe*, muy viable a corto plazo, debido a su elevado coste, hecho por el cual se insiste en buscar hasta entonces todas las fórmulas posibles para conseguir una explotación más rentable, para reducir costos e ir propiciando la incorporación de plantilla dependiente del INP.

¹⁹⁶ Archivo AHM, *Jefatura de Personal. Informe Anual. 1972.*, Carp. 210-3, p. 63.

5.- ENSEÑANZA. COLEGIOS.

Al igual que había ocurrido con otras obras de infraestructura, las necesidades generadas por una población obrera, mayoritariamente vinculada a la fábrica siderúrgica, y asentada con sus familias en la zona del Puerto, llevó a los propietarios de la anterior empresa, la CSM primero y AHV después, a acometer la construcción y gestión de los colegios de enseñanza primaria y bachiller elemental para atender a las necesidades educativas de los hijos de estos trabajadores.

Cuenta la empresa AHV con cuatro colegios en el Puerto de Sagunto donde se imparte enseñanza primaria desde los seis a catorce años. Los centros más antiguos y más grandes son:

- El de María Inmaculada, sólo de niñas, con 650 alumnas, 16 aulas, 12 maestras y 10 religiosas. Además, fuera de la edad escolar, se dan clases de taquimecanografía, corte y confección, bordado y secretariado, actividades todas ellas muy orientadas hacia el papel asignado al futuro de las jóvenes. En 1966 cuenta con 110 alumnas en clases nocturnas en edades comprendidas entre 15 y 25 años de edad, de las cuales 90 acuden a 1º, 2º y 3º curso de Auxiliar de Empresa, y el resto a clases de Corte y Labores.
- El de Nuestra Señora de Begoña, para niños. Al igual que el anterior, fue autorizado por la Delegación Administrativa de Enseñanza Primaria en 1950. También transcurre durante ocho cursos desde los seis a los catorce años. Es el más grande y cuenta con 26 aulas, 31 maestros y 1.038 alumnos.
- San Vicente Ferrer, con 260 niños, 6 aulas y 6 maestros.
- Virgen de los Desamparados, con 250 niñas, 6 aulas y 7 maestras.

Estos dos últimos se constituyeron en unas edificaciones complementarias del grupo de viviendas “Churruca”, propiedad de la empresa, para evitar largos desplazamientos de aquellos que vivían más alejados de los primeros centros indicados. En estos sólo se impartía la enseñanza de los cuatro primeros cursos de primaria. Los colegios María Inmaculada y Nuestra Señora de Begoña no contaban en un principio con los cuatro cursos de Bachiller Elemental, para lo cual había que acudir al Instituto, hecho por el cual la empresa también posibilitó en estos dos los estudios de Bachiller Elemental.

Aun así, resulta significativo que de los dos colegios que imparten hasta cuarto de Bachiller, en 1970 se encontraban cursando Bachiller 340 niños del colegio Nuestra Señora de Begoña y sólo 80 niñas del colegio M^a Inmaculada de las 650 alumnas que tenía en total. Es evidente que ya al iniciarse la década de los setenta, la mayor parte de las niñas no ven en la ampliación de sus estudios de Bachiller su futuro social, mientras que las clases complementarias de corte y confección o secretariado eran más demandadas, al considerarlas más orientadas a su futuro laboral.

En todos los casos, la enseñanza es gratuita y también la empresa participa con un 50% del coste de los libros y matrícula en los Institutos oficiales, siempre y cuando el estudiante consiguiera aprobar el curso completo. También, los estudiantes de Bachiller podían solicitar y conseguir del organismo oficial (PIO) becas de diferente cuantía, para lo cual debían realizar unas pruebas de selección de la Delegación Provincial de Protección Escolar. Los estudiantes de Bachiller Elemental debían matricularse en el Instituto de Enseñanza Media de la localidad, realizaban el curso en el colegio correspondiente de la empresa y a final de curso debían realizar los exámenes en el Instituto. En 1967,¹⁹⁷ de las becas de Bachiller se concedieron por parte del PIO a hijos de trabajadores de AHV, 66 de 1.500 pesetas, y 51 de 3.600; 117 becas para la obtención del Certificado de Estudios que suponen un total 14.976 pesetas, y 117 para importe de libros por un total de 51.120.

Al igual que los alumnos de la Escuela de Aprendices, los alumnos de los colegios M^a Inmaculada y N^a S^a de Begoña participan en otro tipo de actividades tales como certámenes literarios organizados por la Biblioteca Municipal, en la Semana de Seguridad y en el concurso de Carteles de Seguridad.

También estos alumnos y alumnas tienen la posibilidad de acudir de forma gratuita a colonias escolares durante quince días en el mes de julio. La colonia juvenil de Chelva (Valencia) fue una de las más utilizadas por éstos. Y para los niños y niñas con edades comprendidas entre los 5 y 9 años, se repartían juguetes en los colegios de la empresa al iniciarse las vacaciones de Navidad.

¹⁹⁷ AHM, *Servicio Social. Memoria de 1967*. Carp. 209-2 BIS, p.255.

A finales del periodo estudiado, la empresa proyecta transferir la gestión y financiación de los colegios al Ministerio de Educación, en su estrategia de reducir las cargas procedentes de servicios asistenciales. Pero esto originará problemas sobre todo con respecto a la plantilla de maestros debido a su contratación y vinculación con la empresa. El informe de *Reestructuración de Plantillas* de 1971 plantea, hasta el momento en que se produzca la total transferencia al Estado, la progresiva reducción de costos de mantenimiento a base de cubrir las bajas de personal jubilado por personal del Estado; también se reclama la consecución de un concierto singular con el Estado para hacer valer la gratuidad de los estudios de enseñanza primaria requeridos por la Ley y por el cual el Estado deberá subvencionar a la empresa que mantiene los colegios donde se imparte ese tipo de enseñanza, aportándole el costo por alumno de ésta, así como gastos por las instalaciones y su mantenimiento.

6.- VIVIENDA.

Altos Hornos de Vizcaya, desde su instalación en el Puerto de Sagunto, se ve condicionada en su política de promoción de la vivienda para sus trabajadores por varios motivos:

- Por los antecedentes de la empresa propietaria anterior que ya había tomado la iniciativa en la construcción de viviendas.
- Por la legislación marcada por el Gobierno¹⁹⁸ en la que se establecía que las empresas debían destinar a atenciones sociales, preferentemente a la construcción de viviendas para su personal, un porcentaje de la reserva especial de beneficios extraordinarios.
- Por el emplazamiento de la factoría, que al estar alejado del núcleo de población originario, condicionó el posibilitar la cercanía de la vivienda al puesto de trabajo.

Así, desde 1943 empleó un porcentaje del 20% de la reserva especial para la compra de terrenos y la construcción de viviendas destinadas a sus trabajadores, diferenciando, eso sí, el tipo de viviendas según estaban destinadas a personal obrero, empleado o directivos. De esta manera, en el Puerto de Sagunto la mayor parte de las

¹⁹⁸ Ley del 30 de diciembre de 1943 y Decreto del 2 de marzo de 1944.

iniciativas se llevan a cabo bajo los auspicios de la empresa siderúrgica, quien sustituye al organismo oficial (INV) u otros, haciendo las gestiones como intermediador.¹⁹⁹ Desde mediados de los años cincuenta la tendencia en la construcción de viviendas para obreros consiste en la promoción de los grupos (polígonos), que consisten en unidades residenciales de cierta magnitud y compuestas de un número elevado de viviendas. Las peculiares características del Puerto de Sagunto hacen que la concentración de los “grupos” de viviendas en esta población le proporcione una seña de identidad propia, única en la Comunidad Valenciana.²⁰⁰

De acuerdo con lo establecido en la Orden Ministerial de 12-7-55, la empresa era propietaria de un total de 817 viviendas, ocupadas por sus trabajadores en régimen de inquilinato con dependencia laboral. Y a partir de 1968, y dentro de la línea apuntada por parte de la empresa de ir desenganchándose progresivamente de muchos de los servicios asistenciales que había generado, cuando dichas viviendas, salvo las del “Barrio Obrero”, fueron ofrecidas en venta a sus ocupantes. Estas viviendas estaban comprendidas en los siguientes grupos:

	Mínimo. Pts.	Máximo Pts.
Grupo 20 Viviendas	175.217	184.054.
Grupo Triano	100.089	152.081
Avda. José Antonio, 170	97.814	109.435
Avda. José Antonio, 172	106.568	118.855
Avda. José Antonio, 168	139.894	145.734
Viviendas Industriales	57.297	67.378
Grupo Goyoaga	56723	--
Grupo Muñoz Pomer	74.017	105.049
Grupo Churruca	102.662	135.511

Fuente: Archivo AHM. Elaboración propia.

A su vez, los precios de venta fueron aprobados oficialmente por el Ministerio de la Vivienda, en las cantidades expresadas en la tabla anterior. En el caso de las viviendas

¹⁹⁹ Véase ALONSO DE ARMIÑO, L., “La excepcionalidad de la vivienda social y obrera en el Puerto de Sagunto”, en *Reconversión y Revolución. Industrialización y Patrimonio Industrial del Puerto de Sagunto*, Universitat de València, Valencia, 1999, pp. 67-75.

²⁰⁰ Ibidem.

de los Grupos Goyoaga y Triano, aparte del precio, también existía un anticipo a amortizar al Ministerio de la Vivienda. Las condiciones de pago se determinaron en un plazo máximo de veinticinco anualidades, sin entrada alguna, con el 3% de interés sobre el capital aplazado. Las cuotas mensuales de amortización de las viviendas oscilaron entre 300 y 880 pesetas. En 1970 ya se había formalizado la venta de 137 viviendas y 557 trabajadores estaban en trámites para adquirir las suyas. En mayo de 1972 concluyó el programa de acceso de los trabajadores a la propiedad de sus viviendas con la entrega de 367 del Grupo Churruca.

Antes de darse la posibilidad de acceder a la propiedad de las viviendas por parte de quienes las habitaban, éstas funcionaban a través del pago de un alquiler mensual a la empresa propietaria, con excepción de 21 chalets de ingenieros y 36 de empleados por las que no se pagaba nada. De las que funcionaron mediante pago de alquiler, la cuantía de éste era muy diferente según las viviendas y el Grupo al que pertenecían. Los alquileres más baratos eran los de las viviendas del Barrio Obrero, que eran las más antiguas y con problemas de deterioro en muchos casos. Aquí el alquiler podía oscilar en 1966, entre un mínimo de 17 pesetas y un máximo de 100. Las de los otros Grupos venían a oscilar entre 200 y 300 pesetas mensuales, y sólo un Grupo de 20 viviendas, más nuevas, estaban en torno a las 450 pesetas al mes. Mientras las viviendas estuvieron alquiladas, era la empresa quien corría con los gastos de reparación y conservación.

Por otro lado, los trabajadores de la factoría saguntina que adquirieran una vivienda o realizaran reformas en ella, podían solicitar a ésta un préstamo a largo plazo, con una cantidad máxima de 8.000 pesetas, y sin ningún interés, que pudiera servirles como ayuda al desembolso inicial.

Otra vertiente abierta desde el seno de la fábrica para garantizar el acceso a la vivienda de sus trabajadores, y a partir del momento en que la empresa tiende a desentenderse de esta función que había venido desarrollando durante años, se produce con la puesta en marcha de la “Cooperativa de Viviendas S. Miguel”. Promovida por iniciativa de los vocales del JE, será apoyada por la empresa en cuanto a proporcionarle terrenos para la construcción de viviendas. Su Junta Rectora está constituida por vocales del JE, y de su gestión se da buena cuenta en la revista de la empresa *Acero Valencia*. Además de negociar con la empresa el acceso a solares para la construcción de nuevas

viviendas, también se ocupa de solicitar créditos a entidades públicas a fin de facilitar la construcción de las mismas con el menor costo posible, convirtiéndolas en más accesibles a las familias de los trabajadores para quienes están destinadas.

7.- OTROS VARIOS.

En este apartado se pueden situar todas aquellas actividades patrocinadas por la empresa AHV y de las que podrán disfrutar y participar todos aquellos trabajadores y sus familias. Se trata de las actividades deportivas, culturales y de ocio en general. Y por ello, en cierta medida, también se pueden considerar dentro de los beneficios sociales específicos para los miembros de esta empresa.

La Biblioteca posibilita el acceso a numerosos libros de diferente índole, periódicos, no sólo de Valencia sino de Madrid, Barcelona o Bilbao, así como las principales revistas semanales y quincenales tanto españolas como extranjeras.

En el Casino Recreativo es posible asistir a conciertos, obras de teatro, conferencias, actos de entrega de premios, cenas por actos sociales, bailes,²⁰¹ etc., a lo que también había que añadir el uso de sus locales para otras actividades lúdicas que podían ir desde juegos de naipes hasta la proyección de algunas películas. Cuando se trataba de conciertos importantes u otros actos que requiriesen un aforo grande, también se hacía uso del Salón de Actos del Colegio Nuestra Señora de Begoña.

Existe una Academia de Música integrada por trabajadores de la fábrica y por jóvenes de la localidad, la cual cuenta con una Banda que realiza conciertos y ameniza las fiestas locales. Todos los gastos de la misma, profesorado, instrumental, permisos, o viajes, corren a cargo de la empresa.

En la línea del ocio, si bien es cierto que Altos Hornos de Vizcaya no creó colonias de veraneo para sus hijos, sí es verdad que la empresa facilitaba a muchos de ellos la posibilidad de acudir a los campamentos del Frente de Juventudes, del mismo modo que

²⁰¹ En los salones y jardines del Casino Recreativo se realizaban bailes muchos sábados y domingos a lo largo del año, y también durante las fiestas de Agosto y de Navidad.

también a las familias de los trabajadores se les ayudaba, a veces como recibo de algún premio, para poder pasar unos días de vacaciones en las Residencias de Educación y Descanso.

Finalmente, el fomento y patrocinio de los deportes es un aspecto que la empresa cuida de manera particular. Por un lado, se desarrollan estas actividades deportivas como un elemento más en la formación de niños y jóvenes de la Escuela de Aprendices y de los colegios de enseñanza primaria. Ya se ha mencionado con anterioridad la variedad de actividades deportivas y la participación en diferentes campeonatos y torneos según las especialidades. La empresa no oculta su interés por patrocinar equipos propios y presentarse a competiciones con el sello de ésta cuando son frecuentes las referencias a este hecho y a divulgar todos los logros conseguidos desde este ámbito, desde la revista de empresa, primero *Portu* y más tarde *Acero Valencia*. La causa de este interés empresarial por el fomento y patrocinio del deporte entre sus trabajadores, presentes y futuros, y los hijos de éstos, puede ser de dos tipos:

- Las actividades deportivas contribuyen a afianzar elementos de valor para un mejor desempeño de la actividad laboral, tales como el buen estado físico, la disciplina, el esfuerzo para mejorar o aprender a superar los fracasos, y todo ello sin tener que recurrir a la violencia.
- Los jóvenes, además de poder realizar actividades de ocio deseadas, pueden desarrollar la competitividad y el afán o disfrute del triunfo, y ello a través de un espíritu unitario que fomenta la colaboración entre los miembros del equipo pero también su vinculación con la empresa que los patrocina, hecho por el cual resulta un elemento de propaganda para hacer valer la potencialidad de ésta respecto a otras empresas.

Son numerosos los equipos constituidos, los torneos en los que participaron y los trofeos conseguidos. Entre los que más destacaron se podría citar el Club Deportivo Acero, de fútbol,²⁰² los equipos de Baloncesto o de Balonmano, así como la obtención de numerosos trofeos en atletismo y pelota vasca. De entre ellos se pueden destacar:

- El equipo de Balonmano que juega en la “División de Honor” y lo hace con el nombre de la empresa “Altos Hornos de Vizcaya”. Los que forman parte de él son

²⁰² El Club Deportivo Acero todavía existe y compite en el Campeonato de Fútbol Nacional en la categoría de Primera Regional.

mayores de 18 años y están distribuidos entre estudiantes, hijos de trabajador de AHV, trabajadores de la empresa o jóvenes de la Escuela de Aprendices. Sus edades oscilan entre los 19 y 29 años, pero la media está en los 21. En los partidos oficiales de la competición “División de Honor” compiten con equipos como el Atlético de Madrid o Barcelona. También participan en la “Copa del Generalísimo”, dentro del Sector Provincial. También hay un equipo juvenil de Balonmano, de menores de 18 años, formado íntegramente por estudiantes de la Escuela de Aprendices y que también toman parte en campeonatos oficiales a nivel provincial, y a nivel de sector.

- En Atletismo predominan los miembros de la Escuela de Aprendices, con edades comprendidas entre los 14 y 20 años, pero también compiten trabajadores de la factoría con edades algo más avanzadas.
- En Pelota Vasca compiten trabajadores de distintos departamentos de la fábrica y en torno a los 30 años de edad.

TERCERA PARTE:

**ORGANIZACIÓN, ACTIVIDAD Y CONFLICTIVIDAD
OBRERA.**

INTRODUCCIÓN.

Los años sesenta marcan un momento decisivo en las relaciones laborales, sobre todo las referidas a grandes empresas, con plantilla superior a 500 trabajadores. Entre los elementos que explican o condicionan la nueva realidad se pueden señalar:

- Tras el Plan de Estabilización y las perspectivas aperturistas de la economía española hacia el exterior, los objetivos empresariales se enfocan, de forma más importante, a adaptarse a las nuevas circunstancias del mercado, a hacerse competitivas y, por tanto, a mejorar la productividad y aumentar la rentabilidad de su inversión; en definitiva, el valor de rentabilidad económica va a primar sobre cualquier otra consideración.
- La posibilidad legal y real, para empresas grandes, de intervenir en las relaciones laborales a través, sobre todo, de tres instrumentos:
 - Las elecciones sindicales de enlaces y jurados.
 - El jurado de empresa.
 - Los convenios colectivos.

En líneas generales, los trabajadores de aquellas empresas que se incorporan a los nuevos retos y posibilidades que le ofrece la nueva coyuntura económica, y que, por otra parte, disponen de los mecanismos legales antes descritos, van a servirse de estos instrumentos legales a su alcance para hacer valer sus derechos y peticiones, e influir, en la mayor medida de lo posible, en el transcurrir de las relaciones laborales, es decir, en lo que tiene que ver con las condiciones de la vida laboral, social y económica de los trabajadores, en la idea de que la búsqueda de un aumento de la plusvalía por parte de la empresa a través de nuevos métodos para aumentar la productividad del trabajo, no tenga que ir necesariamente unido en un deterioro de las condiciones de trabajo, salario y otros beneficios sociales, asumidos como tales derechos por los trabajadores.

En el caso concreto del trabajador de Altos Hornos de Vizcaya en Sagunto, éste tendrá que afrontar en el ámbito del trabajo dos elementos nuevos: el nuevo sistema de racionalización del trabajo que supone la puesta en marcha del SB, y el nacimiento del primer convenio colectivo sindical en 1961. Este mismo trabajador parte de unos

antecedentes en política social, asistencial, a los que no querrá renunciar, sino consolidar, ampliar o permutar, en todo caso, por otro tipo de servicios similares aunque sean administrados por otras entidades, públicas o privadas. Y esta estrategia del trabajador coincide precisamente con la posición inversa por parte de la empresa, la cual intenta desprenderse progresivamente de aquellos compromisos sociales, de carácter asistencial, hacia sus trabajadores, que en un principio le interesó promover y administrar, pero que, con el paso del tiempo, se iban convirtiendo en un lastre que retrasaba un mayor progreso de la actividad productiva. Así, la empresa va a priorizar sus objetivos de rentabilidad económica sobre los beneficios que pudiera depararle una política de servicios sociales y asistenciales hacia sus trabajadores. Esta prioridad la va a instrumentalizar primero con la puesta en marcha del SB y más tarde al pujar por la IV PSI.

En el proceso de cambio de actitud de los trabajadores con respecto a la forma de abordar las relaciones laborales, hay que situar algunos momentos clave en los que las elecciones a enlaces y vocales jurados se van haciendo más participativas, más representativas y más reales. Así, desde que los jurados de empresa comienzan a funcionar, el interés por formar parte de ellos y de todas las comisiones que lo componen, va a aumentar considerablemente, y en poco tiempo fueron ganando terreno en los cargos de representación sindical con capacidad para participar en las relaciones laborales junto a la empresa, aquellos trabajadores más concienciados del papel que podían desarrollar desde el interior de las instituciones franquistas. El funcionamiento del JE en la FS a partir de las elecciones a enlaces y jurados de 1954, unido al inicio de la puesta en marcha del SB y la posibilidad de entrar a negociar el primer CCS desde el JE, provocan una importante movilización a favor de conseguir el mayor número de votos en las elecciones sindicales de 1960 para aquellos que representen realmente los intereses de los trabajadores a los que van a representar.

Esto también supondrá cambios en el tipo de conflictividad laboral. La mayor parte de ésta se mantiene dentro de la empresa, en sus órganos de representación (jurado de empresa con sus diferentes comisiones) y está referida a cuestiones económicas vinculadas a la actividad laboral y a todos los beneficios sociales que afectan a las condiciones y nivel de vida de los trabajadores. A lo sumo, una parte de la conflictividad llega a Magistratura, y, normalmente, referida a casos concretos y no sobre grupos numerosos, salvo alguna excepción. La conflictividad fuera de la empresa, en la calle, en los medios de

comunicación, la que se dirige a otros ámbitos de la sociedad, buscando o participando en solidaridad con otros trabajadores de otras empresas, va a ser un fenómeno muy limitado. Pero en todos los casos, puede verse a los vocales del JE, junto a numerosos enlaces sindicales, abanderado todos los procesos.

Aun así, es precisamente desde esta estrategia de acción y organización obrera como se van a poner en marcha algunas organizaciones sindicales,²⁰³ primero actuando desde la clandestinidad y, más tarde, adquiriendo un importante peso social, incluso por encima de aquellas históricas, que comenzarán a salir a la luz tras la muerte de Franco y durante la denominada transición democrática. Todo ello permite llegar a hablar de lo que María Hebenstreit²⁰⁴ denomina *nueva cultura de protesta obrera*, que utiliza los instrumentos legales al alcance de los trabajadores, al tiempo que los representantes legales de éstos van a encabezar todo tipo de actividades reivindicativas, jugando con frecuencia a dos bandas, desde la legalidad y desde la clandestinidad, y tratando en este segundo caso de ir perfilando una nueva vertiente organizativa y de actuación obrera adaptada a un marco legal futuro de libertad y democracia sindical.

Desde el punto de vista metodológico, las fuentes documentales de esta tercera parte del trabajo de investigación están constituidas fundamentalmente por toda la documentación procedente del ARV contenida en las Secciones de: Sindicatos, Delegación de Trabajo y Magistratura, que son los lugares hacia donde acude toda la información sobre la actividad, organización y conflictos laborales que se producen durante estos años. Pero, junto al estudio y tratamiento de esta documentación, el Archivo de AHM proporciona la mayor parte de la documentación básica, dentro de la cual, juega un papel fundamental el análisis y seguimiento de las *Actas* del JE de Altos Hornos de Sagunto. La documentación referida a las *Actas* del JE se encuentra tanto en el ARV en la Sección de Sindicatos, debido a la obligación de entregar a la OSE copia de cada acta, como en el Archivo de AHM, y es la procedente de este último la que se ha utilizado en este trabajo debido a su mejor estado de conservación y a que se encuentran debidamente ordenadas. Junto a esta documentación, resulta también valiosa la que proporcionan las diversas *Memorias Anuales* del Servicio Social, las revistas de empresa: *Portu*, primero,

²⁰³ El origen del Sindicato Comisiones Obreras se perfila a partir de esta estrategia.

²⁰⁴ HEBENSTREIT, M., “Conflicto y cultura de negociación en Altos Hornos de Sagunto, 1959-1975”, p. 7, *Historia, Trabajo y Sociedad, Revista Fundación 1º de Mayo*, nº 1, pp.7-28, Madrid, 2010.

Acero Valencia, después, todas ellas en el citado Archivo de la empresa. También ha sido necesario incluir información procedente del AHPCE, así como del archivo de CCOO PV. Y junto a ellos, toda aquella que sirve para contrastar y complementar toda esta información, es decir, la Prensa de la época y la historiografía sobre el tema. Finalmente, se incorpora al trabajo el resultado de diversas entrevistas realizadas en la actualidad con varios vocales del JE y enlaces sindicales durante aquellos años.

La información contenida en las *Actas* es muy amplia y permite hacerse idea de las condiciones de trabajo de toda la plantilla, en parte de las condiciones de vida de las familias de estos trabajadores y, sobre todo, del nivel de conciencia que estos trabajadores tienen respecto a su situación laboral, así como de las iniciativas y protestas planteadas por los mismos en aras a mejorar sus condiciones de trabajo. Todo ello contribuye a explicar el papel tan relevante dado en este trabajo a la institución del JE respecto a la organización-actividad-conflictividad laboral.

El protagonismo de la acción obrera que adquiere el JE y, en concreto, sus vocales sociales, explica el hecho de que el seguimiento de esta parte del trabajo de investigación se realiza, pues, tomando como hilo conductor la actividad de los distintos jurados de empresa a lo largo de estos años y a través del análisis y estudio de las actas.

En esta tercera parte se desliga la gestión del JE referida a:

- a) Los asuntos que no conllevan conflicto o desavenencia y que, en función del cumplimiento de sus competencias, desarrolla tanto en el Pleno como en las distintas comisiones que incluye.
- b) Aquella gestión en la que el Jurado interviene en relación a cuestiones de desavenencias, conflictos y reclamaciones.

Asimismo, también se incorpora una parte correspondiente a la actividad obrera de carácter clandestino, vinculada especialmente a CCOO y al PCE, una actividad protagonizada al mismo tiempo por aquellos que ejercen su gestión desde el ámbito legal a través de los distintos cargos de representación sindical y, en concreto, del JE.

Al igual que se ha hecho en la primera parte del trabajo introduciendo los elementos previos al primer convenio colectivo porque ayudan a explicar buena parte de

su gestación y posterior desarrollo y aplicación, también en esta parte conviene partir de la organización, actividad y conflictividad de los trabajadores de la siderurgia saguntina en los momentos previos a la firma del CCS de 1961 porque son los representantes obreros salidos de las elecciones sindicales de 1960 quienes realmente participan en la elaboración y firma de éste y los mismos que durante al menos tres años más velarán por su cumplimiento, así como también serán los que demuestren de forma clara el compromiso adquirido con la acción obrera y el uso que están dispuestos a hacer de las instituciones que posibilitan esa actividad.

CAPÍTULO I:

ORGANIZACIÓN OBRERA Y CONFLICTIVIDAD LABORAL PREVIAS AL PRIMER CONVENIO COLECTIVO.

El mundo laboral se convierte en un ámbito donde la conflictividad aparece, en mayor medida, a partir de las medidas pre y estabilizadoras de la economía. Los trabajadores utilizarán, en mayor o menor medida, todos los medios legales y no legales a su alcance. Las reivindicaciones por el aumento de salario y mejora de las condiciones de trabajo son más amplias y numerosas en las grandes empresas ubicadas en torno a Valencia: MACOSA, Elcano, Segarra y AHV Sagunto.

Por principio, el sistema corporativista impuesto en España no favorece el desarrollo de la lucha de clases al no admitir su existencia. Sin embargo, los trabajadores se van a servir precisamente del sistema corporativista para favorecer la lucha de clases, es decir, para destruirlo y también el principio de armonía de clases en que se fundamenta. De esta manera se desarrolla la estrategia de lucha legal del movimiento obrero, quien, haciendo uso de las elecciones sindicales, el JE y la negociación en los convenios colectivos, irá fraguando el nacimiento de incipientes estructuras sindicales, a la vez que se irán transformando las relaciones laborales.

Los trabajadores de AHV Sagunto ocupan un lugar importante en la puesta en marcha de esta estrategia, y, dadas las características de la empresa donde desarrollan su actividad, afrontan desde muy pronto el inicio del nuevo sistema de productividad, las primeras consecuencias del Plan de Estabilización y las negociaciones para poner en marcha el primer convenio colectivo de su empresa.

Todos los estudios consultados coinciden en que la gran mayoría de los conflictos durante este periodo se concentra en el sector secundario, y en cuanto a las motivaciones de éstos destacan: económicas, aplicación de normas y compromisos, solidaridad, condiciones de trabajo, convenios colectivos, y otras.

También, de acuerdo con algunos autores,²⁰⁵ las conductas de los trabajadores en estos conflictos pueden oscilar entre el “desacuerdo pacífico” y las “abiertamente conflictivas”, pasando por la de “estado pre-conflictivo” o de tensión laboral con simple protesta. En la de desacuerdo pacífico se utilizan todas las vías legales para solucionar el problema: diálogo con el empresario a través del JE, petición de asesoramiento de un abogado, reclamaciones a la OSE, Magistratura, etc. Mientras, la “abiertamente conflictiva” utiliza mecanismos como paro, bajo rendimiento, negativa a hacer horas extra, sabotajes, etc.

Los trabajadores de AHV Sagunto van a utilizar todas las vías a su alcance, distribuyendo su uso de forma discrecional de acuerdo a los planteamientos de la parte enfrentada y a las circunstancias propicias o no del momento para la consecución de sus logros.

Desde el momento que se inicia la aplicación del SB y hasta la firma del primer convenio colectivo se producen distintos episodios conflictivos de mayor o menor intensidad.

Ante una situación de conflictividad en una fábrica concreta, en primer lugar se ponen en marcha los mecanismos de mediación o conciliación, tales como la OSE o el JE; si no hay acuerdo se ocupa de ello la autoridad competente, que normalmente gira en torno al Ministerio de Trabajo, como en el caso de los recursos que llegan a las Magistraturas de Trabajo, o la emisión de la NOC en caso de no acuerdo en el convenio colectivo. Pero, en ciertos casos, el conflicto puede dar lugar a la intervención policial, la aplicación de la jurisdicción penal y hasta la declaración del “estado de excepción”.

Respecto a la normativa vigente que regula los actos de conflicto laboral para estos años previos al primer CCS de la FS, destacan:

- o Ley de 29-3-41 del Código Penal. Establece en su artículo 44 que la paralización del trabajo por parte del empresario y el ejercicio de la huelga por parte de los obreros son delitos penados con prisión. El Tribunal encargado de imponer la pena puede, además, establecer una multa.

²⁰⁵ ESTIVILL, J; GARCIA-NIETO, JN, *La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa*. Editorial Nova Terra, Barcelona, 1971.

- Ley de 30-7-59 de Orden Público, donde se establecen como actos contrarios al orden público los paros colectivos y los cierres o suspensiones ilegales de empresas. También las manifestaciones y las reuniones públicas ilegales. Y todo aquello que altere la paz pública y la convivencia social. Las autoridades gubernativas (alcalde, gobernador civil o director general de Seguridad) pueden sancionar estos actos, sin perjuicio de la competencia de los tribunales o autoridades de otra jurisdicción. Las sanciones de actos contra el orden público son multas en dinero.
- Decreto de 21-9-60 sobre Rebelión Militar, Bandidaje y Terrorismo. Este es un texto refundido regulador de la Ley del 2-3-43 y el Decreto-Ley del 18-4-47. Mantiene la autorización a la jurisdicción militar para reprimir actuaciones subversivas o reveladoras de peligrosidad, por motivos político-sociales o terroristas. Entre los reos de delito de rebelión militar se consideran los planteamientos, huelgas, sabotajes y demás actos análogos cuando persiguen un fin político o causen graves trastornos al orden público.

Se puede comprobar, pues, que el régimen mantiene en alto sus mecanismos jurídicos represivos respecto a cualquier intento de perturbar las relaciones sociales en el trabajo tal como el sistema político las concibe, y ello a pesar del desarrollo tímido de algunas fórmulas legales que permiten un pequeño margen de actividad para los trabajadores.

Teniendo en cuenta todas estas consideraciones, se puede establecer y entender que la mayor parte de la conflictividad protagonizada por los trabajadores de AHV Sagunto, anterior a la puesta en marcha del primer convenio colectivo, se mueve fundamentalmente dentro de los cauces legales, desde el JE, con algunos casos de mediación de las autoridades sindicales y también algunos recursos que llegan hasta la Magistratura de Trabajo para resolver en última instancia el conflicto. Y todo lo que se salga de ese cauce legal se enfrenta pues, a una legislación represiva del conflicto.

Entre las reclamaciones que hacen los trabajadores a la dirección a través de los vocales jurados o nominalmente a la presidencia del JE se pueden clasificar en tres grupos:

- Las relacionadas con las consecuencias de la puesta en práctica del SB.

- La subida del salario, reclamación que va vinculada a la elaboración de los documentos que lo regulan: el CCS y el RRI.
- Cuestiones varias como: horario, prendas adecuadas para el trabajo, abono de horas extra, pluses, seguros, gratificaciones, antigüedad, condiciones de seguridad e higiene, trabajos penosos, etc.

En el tratamiento de estas cuestiones es necesario destacar el carácter reivindicativo y combativo que toma el nuevo jurado de empresa cuyos vocales acaban de ser elegidos en las elecciones sindicales de octubre de 1960. Y resulta significativo el hecho de que pocos días después de tener lugar el acto de proclamación del nuevo JE, se produce una sesión extraordinaria del Pleno,²⁰⁶ el 29 de noviembre, con motivo de la visita a la fábrica saguntina del director-gerente de AHV, Enrique García-Ramal, el cual intenta presentar a la empresa con buena actitud hacia sus trabajadores, al recordar que, como consecuencia del Plan de Estabilización, la empresa atravesó problemas económicos pero que ésta había cumplido con la promesa de no realizar despidos por causa de esta situación; también anuncia planes de mejora y ampliación para la fábrica de Sagunto en los trenes de laminación y departamento de hornos de acero, así como la intención de instalar fábricas de abonos y productos químicos para conseguir una mayor efectividad de todos los subproductos, de tal manera que todo ello pudiera ayudar a dar colocación a los hijos de los trabajadores de esta fábrica. También recuerda que ya se habían constituido los representantes obreros de las fábricas de Sagunto y Vizcaya para reunirse en Bilbao e iniciar la realización del primer CCS. A continuación perfila las líneas básicas de la política social de la empresa partiendo de la necesidad de coordinación entre los intereses del capital y de los trabajadores. Esta cooperación quedaba condicionada por la actual etapa de reactivación económica, por lo cual se establecía una jerarquía en los fines u objetivos:

1. En primer lugar conseguir hacer del sector siderometalúrgico un sector competitivo preparado para la progresiva liberalización de los mercados.
2. Subordinada a la primera finalidad, la mejora del nivel de vida del personal de la empresa, para lo cual era primordial conseguir una producción de más calidad, cantidad y de menor precio, todo lo cual iba unido a la aplicación del sistema de racionalización científica del trabajo.

²⁰⁶ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1960*, Acta extraordinaria, 29 de noviembre de 1960, Carp. 301-2.

3. El tercer objetivo es el mantenimiento de la plantilla y hacer las ampliaciones previstas para asegurar también el trabajo para los hijos de los trabajadores.

Para cumplir estas metas, el gerente de la empresa destaca el papel que juega el JE en sus funciones de información y diálogo, manteniendo el espíritu de cooperación de empresa y trabajadores.

Sin embargo, este primer contacto de la empresa con el nuevo JE no impidió el que los nuevos vocales pronto iniciaran su actividad reivindicativa de forma contundente, hasta el extremo que sólo un mes después, el 29 de diciembre, se produce una reunión extraordinaria²⁰⁷ del Pleno del Jurado de gran trascendencia porque en ella se encuentran: todos los vocales sociales, titulares y suplentes, incluida la Comisión Central de Información; por parte de la empresa también hay una representación máxima y muy nutrida, donde estaban: el presidente de la fábrica (Roure), el director social (Bellido), el jefe de personal (Murcia), asesor jurídico (Adán), y otros jefes muy representativos. En realidad, la empresa tiene su representación en el Jurado y en cualquier momento puede hacer uso del número de representantes que le corresponde. Lo más extraordinario de la sesión está, pues, en el resto de personas que también acuden y participan y que son los cargos más importantes del sindicato, de modo que presidiendo la sesión se encuentra el vicesecretario nacional de ordenación económica (Mateu de Ros), el jefe de la Inspección Provincial de Trabajo (Grau), el delegado provincial de sindicatos (Lamata), las jerarquías sindicales locales (Matallín y Esparza) y el asesor jurídico de la delegación sindical. Esta circunstancia ya indica que hay problemas importantes para hacer intervenir y desplazarse a la fábrica a toda la jerarquía sindical, haciendo uso de su papel mediador en situaciones de conflicto.

Los vocales de la parte social (representantes de los trabajadores) aprovechan la ocasión para plantear los problemas más importantes a resolver, todos ellos inscritos en los tres grupos arriba indicados y de los que destacan los siguientes:

- o En torno a la aplicación del SB se encuentran buena parte de las reclamaciones y quejas:

²⁰⁷ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1960*, Acta extraordinaria, 29 de diciembre de 1960, Carp. 301-2.

- La necesidad de que la reorganización y racionalización del trabajo vaya acompañada de una mejor formación y exigencia sobre los mandos y de una renovación y racional utilización de la maquinaria.
 - La diferencia de salario entre los puestos sometidos a control y los que todavía no lo están, genera malestar al disponer los primeros de la posibilidad de primas e incentivos, mientras que los segundos pierden la percepción correspondiente a las horas extraordinarias. Por ello se reclama una mayor celeridad en la aplicación del SB y desde la representación sindical se propone una solución económica transitoria para los puestos sin calificar.
 - Se insiste en acentuar la información sobre la aplicación del SB a través de folletos y carteles, así como la realización de cursillos al respecto. En esta línea se expresa la falta de información a los vocales de la Junta Central de Información acerca de los puestos a calificar como de las reclamaciones formuladas al respecto por algunos trabajadores.
 - Se denuncia el que el sueldo de calificación se ha establecido por debajo de su valor productivo, para aplicar primas más altas y asegurar un mayor esfuerzo del trabajador para alcanzar niveles superiores de productividad.
 - En el caso de los mandos intermedios, sin embargo, las primas se consideran exiguas y en desproporción con las del personal a sus órdenes. Mientras tanto se habla del establecimiento de bonificaciones elevadas para estos mismos, todo lo cual no resultaba demasiado racional.
- o Con respecto a los salarios, además de lo derivado de la aplicación del SB:
- La empresa había anunciado al JE la solicitud al delegado provincial de trabajo de autorización a ésta para establecer una nueva modalidad de la liquidación salarial a los trabajadores con motivo de la introducción del SB y que consistía en una liquidación mensual y no semanal del salario. Los vocales del JE expresan su oposición a esta medida y solicitan se mantenga la situación actual de forma temporal.
 - Sobre la cuestión solicitada de subida de salarios, la posición de la empresa y de la OSE es la misma: sólo puede plantearse desde el CCS

o el RRI, ambos por elaborar, y, además, éstos deben responder a la productividad.

- o En otro tipo de cuestiones destacan:
 - Las malas condiciones de seguridad e higiene en el departamento de fundición y en el parque de carbones.
 - Se considera trabajos inhumanos los realizados por el personal puesto a control en la planchada de hornos altos.
 - Está pendiente arbitrar un nuevo contrato con administrativos, subalternos, técnicos de oficina y técnicos de laboratorio, y los vocales insisten en contemplar la reducción de jornada en el nuevo contrato.
 - Petición de ampliar el número de aprendices en la Escuela para facilitar la formación profesional de los hijos de los empleados

A finales de diciembre de 1960 se solicita a la Delegación Provincial de Sindicatos el inicio de las deliberaciones para el CCS. También se establece la redacción del nuevo RRI de acuerdo a la nueva normativa establecida a principios de año.

En la sesión extraordinaria del JE correspondiente a agosto de 1961²⁰⁸ aparecen varios escritos dirigidos al presidente del JE por parte de los productores de diferentes departamentos de la fábrica. Todos ellos aprovechan que se está redactando el RRI y señalan que, puesto que se está exigiendo un mayor esfuerzo al productor con el mínimo número de éstos, se pide (según los escritos, se reclama, solicita o exige) un salario mínimo base de 125 ptas. diarias frente al actual de 36 ptas. El grupo de administrativos pide que el mínimo oscile entre 2.500 y 3.000 ptas. al mes según categoría y nivel.

Efectivamente, en términos generales, las empresas quieren “despegar” en la producción, pero cediendo poco o nada a los obreros, por lo que pronto comenzarán los conflictos.

La necesidad de aumentar la productividad y concretamente los controles de trabajo, lleva a una fase de máxima explotación de la fuerza de trabajo. Los trabajadores,

²⁰⁸ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1961*, Acta extraordinaria, agosto de 1961, Carp. 301-303.

conscientes de esta situación, aprovechan la posibilidad que les brinda la negociación del convenio colectivo y la redacción del RRI, en la que tiene participación a través del JE, para reclamar alzas salariales.

En el caso de los trabajadores de AHV Sagunto, las demandas y conflictividad se aprecian ya en las actas de marzo-abril de 1961²⁰⁹ con el inicio de la redacción de RRI, y donde los vocales jurados van a tener un papel importante en defender estas reclamaciones. El JE de Sagunto será, pues, pionero en cuando dar el salto de la actitud de mediación a ser un instrumento mediante el cual se canalice la conflictividad laboral.

Aunque en las actas del JE no se encuentra referencia de los actos de presión que realizan los trabajadores para sacar adelante sus demandas, lo cierto es que la actividad normal del JE se interrumpe por estas presiones que apoyan todos los vocales obreros del JE. Y el 12 de septiembre de 1961,²¹⁰ el JE se reúne a requerimiento del delegado provincial de trabajo, Francisco Catalá, a quien en teoría corresponde la labor de mediación en el conflicto, y se encuentran presentes en esta sesión extraordinaria el director de la fábrica, Jerónimo Roure, y el director social, Fernando Bellido.

La presidencia amenaza con que si no se vuelve a la normalidad laboral por parte de los productores, se procederá a aplicar el decreto del 26 de octubre de 1956, y que, además, el problema podría pasar fuera de la jurisdicción laboral, en alusión a la normativa sobre Orden Público, e incluso el Código Penal, donde quedan reflejadas las sanciones y tribunales sancionadores de delitos como: paros, huelga, perturbación del orden público, etc.

La Dirección expresa a los vocales que la empresa desea tratar el tema de los salarios en el CCS y por ello el RRI no lo concretaba en pesetas, hecho que motivó el inicio de las protestas por parte de los trabajadores.

En la práctica, la situación de conflictividad fue dirigida por varios enlaces elegidos en las anteriores elecciones sindicales, dispuestos a desarrollar algunas de las

²⁰⁹ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1961, Marzo-Abril de 1961*, Carp. 301-3.

²¹⁰ *Ibíd.*, Septiembre de 1961, Carp. 301-3.

conclusiones del último Congreso Nacional de Trabajadores realizado en junio de 1955.²¹¹ En éste, la presión de enlaces, vocales y de los trabajadores en general, hizo que se aprobasen reivindicaciones como la del salario mínimo con escala móvil, salario igual entre hombres y mujeres, y la del seguro de paro. En este contexto, fueron varios los conflictos y huelgas que estallan en torno al salario mínimo, y ahora algunos de los enlaces y vocales del JE de AH de Sagunto se prestan a potenciar la petición del salario mínimo fijado en el Congreso de la OSE. Hubo paros parciales y hasta choques con los “grises”.²¹² Las actuaciones de lucha se mantienen de forma intermitente desde el 31 de marzo hasta el 27 de septiembre en que la empresa cede y consiguen el salario mínimo de 100 ptas. diarias, 700 semanales o 3.000 mensuales para todos, sin distinción de categorías. Sólo un mes después se produce la aprobación del CCS con el que se consigue aumentar el salario a los niveles reclamados, y ceden las movilizaciones.

Mientras tanto, resulta significativo el hecho de que mientras se están produciendo movilizaciones apoyadas o dirigidas por vocales jurados en Sagunto, la revista portavoz de la empresa (*Portu*) no hace mención a ninguna de estas acciones, al tiempo que insiste en el papel de mediación y de armonía social del JE, y se destaca²¹³ el que dos miembros del JE, propuestos por el sindicato a la empresa, han acudido a un cursillo de 14 días en Madrid, en la Escuela de Capacitación Social, financiado por la empresa y en el que han conseguido el premio de honor y primer premio. También destaca la revista que uno de los temas de mayor interés para estos productores ha sido avanzar en el perfeccionamiento de las relaciones humanas en la empresa y el hecho que animen a los mandos a participar en cursillos sobre esta cuestión. En esta idea se insiste para que el JE trabaje más en la línea de la conciliación de posturas que de apoyar actitudes que generan conflicto. Sin embargo, estos trabajadores que acudían a los cursillos de Madrid o al Congreso de la OSE, venían mucho más concienciados de las metas a conseguir y de las posibilidades para llevarlas a cabo, con un espíritu más reivindicativo que de conciliación de posturas como la empresa pretendía. Por ello, en vista de que el resultado no fue el esperado y pretendido por la empresa, ésta dejará de promover y, desde luego financiar, la participación de sus trabajadores en estos eventos, los cuales, aunque mediatizados por la OSE, sirven de lugar

²¹¹ Véase SARTORIUS, N, *El resurgir del movimiento obrero*, Laia, Barcelona, 1975.

²¹² Referencia hecha por PICÓ i LÓPEZ, J., en *El franquismo*, Institució Alfons el Magnànim, Diputació de Valencia, Valencia, 1982. y en *El moviment obrer al País Valencià sota el franquisme* Eliseo Climent, Valencia, 1977.

²¹³ *Portu*, mayo-junio de 1961.

de encuentro entre trabajadores de distintos lugares y empresas y, además, parecen ser capaces de ir perfilando un programa de propuestas y actuaciones como clase social y fuera del carácter corporativista que el régimen franquista pretende mantener en las relaciones laborales.

Si las elecciones sindicales y el ocupar los puestos de vocales jurados constituyeron una forma importante de actividad obrera y de organización, también se sirvieron de otros mecanismos legales: el relacionado con la OSE: Escuela de Capacitación Social, y con la Iglesia: ISO, HOAC y JOC.

La **OSE** se configura desde su creación como sindicato interclasista que agrupa indistintamente a empresarios y trabajadores y que no admite conflicto de intereses entre ellos, a los que denomina genéricamente como “productores”. Nació como central sindical única de FET-JONS que sustituía a las anteriores organizaciones de clase. Con la LCC y el Plan de Estabilización amplía su campo de actuación en cuanto a los trabajadores al aparecer como elemento de conciliación sindical, disponer de oficinas de encuadramiento y colocación, asistencia jurídica o gestión de subsidio de desempleo. Intervino en la emigración asistida mediante las Agregadurías Laborales en los países de destino; amplió su nivel de instalaciones de “Educación y Descanso”, multiplicó sus publicaciones (*Levante y Valencia Sindical*), e intervino de forma creciente en la formación profesional a través de la Escuela de Capacitación Social.

Después de la llegada al gobierno del equipo en torno al Opus Dei y el menor peso de FET en las instancias políticas y económicas, los falangistas sólo mantienen su preeminencia en la OSE, desde donde intentarán aumentar su influencia, poder y autonomía. Para ello contaban con un importante patrimonio pagado con las cuotas obligatorias de los “productores”, y una considerable función asistencial y de servicios a través de las distintas Obras Sociales. Además, contaba con sus competencias de gestión y mediación en torno a los conflictos laborales, y su papel en la convocatoria de elecciones sindicales y de congresos sindicales.

Pero a pesar de todo ese abanico de posibilidades dispuesto para encuadrar bajo su órbita a los trabajadores, en términos generales, éstos se van a distanciar de la OSE en cuanto a su componente ideológico, político y opresivo, pero van a hacer uso de las

herramientas que proporciona al trabajador para resolver intereses propios. Ya se ha hablado en este sentido del uso de las elecciones sindicales por parte de los trabajadores como estrategia para tener voz en la negociación de los convenios colectivos a través del JE. También la OSE intentó aglutinar en torno a sí a los trabajadores por medio de los congresos sindicales, pero, de nuevo, la presión de enlaces y vocales se impone sobre las posiciones de los dirigentes falangistas de modo que se gestan en estos congresos algunas propuestas que se convertirán en reivindicaciones laborales. Un ejemplo de ello es el que en el Congreso Nacional de Trabajadores de junio de 1955 se aprobó reivindicar el salario mínimo o el seguro de paro.²¹⁴ También en este mismo sentido, los locales de la CNS, en especial la sede provincial del sindicato, serán el punto de encuentro de los vocales y enlaces de diferentes fábricas desde donde no sólo se comparten experiencias, sino que también se promueven iniciativas y propuestas en relación a la mejora de las condiciones socio-laborales y también aquellas que busquen cambios en la Ley electoral en la línea de conseguir garantizar una mayor representatividad de los cargos sindicales. Y en la práctica se irá produciendo un progresivo avance, por parte de los sectores obreros más concienciados por estos objetivos, hacia puestos de responsabilidad en la Sección Social del sindicato correspondiente, en este caso en el sindicato provincial del metal, desde donde se puede intervenir en numerosas actuaciones de carácter organizativo, económico-social y en casos de conflictividad laboral. Y esto se aprecia todavía con mayor fuerza en la sede del sindicato local del metal, mucho más cercano y accesible a un mayor número de trabajadores y donde desde muy pronto la UTT²¹⁵ del Puerto de Sagunto estará controlada por los mismos trabajadores que mantienen una actitud activa y combativa en el plano sindical.

En el ámbito de la formación profesional, destaca la creación de la Escuela de Capacitación Social, dependiente de la CNS desde donde imparte ideología falangista referida al sindicalismo vertical. Se propugnaba la justicia social dentro de la colaboración entre empresarios y trabajadores. Estas enseñanzas, tendentes a impedir el desarrollo de una actividad obrera independiente y de clase, no impidieron el hecho de que los trabajadores utilizaran estos cursillos como lugar de encuentro de trabajadores de distintas fábricas, donde compartir experiencias y establecer lazos de solidaridad. Empresas valencianas como Elcano, Unión Naval de Levante, Compañía de Tranvías y Ferrocarriles

²¹⁴ Véase SARTORIUS, N., *El resurgir del movimiento obrero*, Laia, Barcelona, 1975.

²¹⁵ UTT: Unión de Trabajadores y Técnicos.

de Valencia, etc., pudieron establecer contactos entre ellos y, por tanto, ello contribuirá a ser un factor más de organización y concienciación obrera. En el caso de los trabajadores de AHV Sagunto pudieron acudir por cuenta de la empresa a cursillos de este organismo en Madrid, y a su vuelta animaban a otros trabajadores a acudir, no sólo por el intercambio de experiencias con trabajadores de otras empresas, sino también porque se les enseñaban elementos jurídicos de legislación laboral y social que podían aprovechar para defender mejor sus derechos y sus posibilidades como trabajadores. Y relacionado con la formación profesional, cabe también destacar la organización por la OSE del Concurso de Formación Profesional denominado “Voluntad y Resurgimiento” que en el caso concreto de AHV Sagunto va a ser muy apoyado por la empresa, quien aporta la Escuela de Aprendices y para quien la obtención de los primeros puestos en las distintas especialidades supone una forma de prestigio y reconocimiento de su política social. Para los aprendices que se presentan y consiguen puestos destacados también significa reconocimiento económico en forma de premios y el asegurarse un puesto de cualificación en la fábrica. Y también, en algunas ocasiones, la empresa hace uso de la Universidad Laboral de Tarragona donde en 1959 acuden cinco productoras de Sagunto, y donde se imparten, junto a asignaturas como Historia y Literatura, otras de Seguros Sociales y Derecho Laboral, por las que se interesan doblemente. De las aproximadamente seiscientas mujeres que asisten, en torno a la mitad son de distintas empresas y el resto del SEU, si bien éstas últimas tienen un régimen de clases distinto. Como en el caso de los cursillos de la Escuela de Capacitación Social, en los de Tarragona también se tomaba contacto con la realidad laboral en otras empresas al tiempo que los/as asistentes alcanzaban el conocimiento de aquellos instrumentos jurídicos que les podían llevar a identificar mejor sus posibilidades de actuación respecto a la consecución de mejoras socio-laborales. Al mismo tiempo, la fórmula de organización de estos cursillos favorecía el que los asistentes a estos cursos que procedían de distintas empresas, quedaran bastante al margen del SEU y de su influencia ideológica.

En el movimiento de concienciación, organización y actuación de la clase obrera en los últimos años de la década de los cincuenta y a principios de los sesenta, también hay que hacer mención al papel de la **Iglesia**,²¹⁶ y más concretamente a algunos elementos

²¹⁶ La relación de la Iglesia con la actividad del movimiento obrero valenciano ha sido tratada, entre otros, por: PICÓ i LÓPEZ, J, *El franquismo*, Institució Alfons el Magnànim. Diputació de València, Valencia, 1982; y en *El moviment obrer al País Valencià sota el franquisme*, Eliseo Climent, Valencia, 1977. Y por

de ésta. La Iglesia en la coyuntura 1959-62 ya no es un bloque homogéneo legitimador del sistema. En este sentido, destacan los grupos que tienden a acercarse a los trabajadores reconociendo un injusto reparto de la riqueza, y las necesidades que llevan al trabajador a reivindicar un crecimiento de los salarios y bajada de los precios de los productos básicos. Desde la Iglesia empiezan también a alzarse voces frente a la estructura sindical vigente. La implicación del Estado franquista con las jerarquías eclesiásticas habían alejado más de la Iglesia a los trabajadores, luego la tarea de acercamiento a éstos va a ser costosa. Uno de los instrumentos de ese acercamiento fue HOAC (Hermandad Obrera de Acción Católica), cuya actividad se organizaba desde grupos pequeños que intentaban conseguir simpatizantes a través de amistades, publicaciones o cursillos. En Valencia solían celebrarse en Montcada, en la Casa de los Obreros de la Cruz, o también en parroquias o conventos de la ciudad. Al principio, las empresas animaban a sus obreros a acudir a estos cursillos, pero pronto les impiden asistir al comprobar que a la vuelta de éstos, los trabajadores mantienen unas posiciones reivindicativas. Así, HOAC se sirve de estos cursillos, del ISO y revistas (“Tú” y luego “Forja”), como plataforma para la captación de militantes y acercamiento a obreros. HOAC llegó a los pueblos más industriales de la Comunidad Valenciana, entre ellos el Puerto de Sagunto, desde donde trabajaron en esa fase de concienciación y crítica social.²¹⁷ Opta por penetrar directamente en la actividad reivindicativa laboral a través de conseguir puestos de enlaces y vocales en las elecciones sindicales. La reacción frente a la aplicación del sistema Bedaux y las consecuencias negativas del Plan de Estabilización llevó a que en las elecciones sindicales de 1960 y 1963 saliesen “auténticos” representantes obreros, aunque no se presentaban en nombre de ninguna organización. También fueron cristianos de HOAC quienes comenzaron a celebrar los primeros de mayo, aunque adaptándolo como festividad de San José Obrero. Con este motivo, todos los años desde 1956 se producían concentraciones con actos públicos, aunque custodiados por la policía. El Puerto de Sagunto era uno de ellos. Estos actos fueron suprimidos en el 67, pero, mientras tanto, ya se iba extendiendo la idea de solidaridad de clase, de necesidad de representación real para luchar por conseguir logros para la clase obrera. Fue con motivo de la celebración del primero de mayo que HOAC lanzó un Manifiesto a nivel nacional muy crítico sobre las consecuencias del Plan de

REIG ARMERO, R, *Feixistes, Rojos i Capellans. Església i societat al País Valencià (1940-1977)*, Editorial Moll, Mallorca, 1974. También en David RUIZ (dir), *Historia de CC.OO (1958-1988)*, siglo XXI, Madrid, 1993.

²¹⁷Manuel del Álamo señala que el movimiento católico favoreció la concienciación obrera y facilitó la creación de cuadros que en los años sesenta se incorporarán a USO y CC.OO. Véase DEL ÁLAMO, M, *CC.OO del País Valencià. Aproximació a la seua història (1966-1992)*, L' Eixam-FEIS, Valencia, 1994.

Estabilización. Se señala aquí que los trabajadores habían sido los más afectados por la inflación anterior y luego por las medidas para paliarla; que la clase obrera no contaba con la representación ni los medios para hacerse escuchar y ocupar su verdadero puesto en la sociedad.

Por otro lado, en Valencia se crea en 1954 JOC (Juventud Obrera Católica). Su actividad se dirige preferentemente a los jóvenes obreros, y su rasgo específico es ser un movimiento educativo. Pero el jocista típico es persona de acción, y trata de desarrollarla en torno a las condiciones de trabajo, seguridad, etc., que garanticen la dignidad obrera. Su actuación se aprecia en las primeras huelgas que realizan los trabajadores de Elcano, movidos por un grupo jocista. En AHV Sagunto se observa su presencia e influencia en los aprendices y participan activamente en los actos que se realizaban el 31 de enero (San Juan Bosco), establecido como día del aprendiz. Se realizaban numerosas actividades lúdicas y además eran apoyadas, no sólo por el arzobispo salesiano Marcelino Olaechea, sino también por la empresa. En este tipo de celebraciones se conseguía el encuentro con otros aprendices, compartir experiencias comunes, etc., con lo que el proceso de conciencia de clase se gesta entre los trabajadores más jóvenes.

En Valencia la Iglesia estaba representada jerárquicamente por el arzobispo Marcelino Olaechea. Desarrolló una política de acercamiento al mundo obrero donde destacan la creación del Instituto Social Obrero (ISO), el Banco Nuestra Señora de los Desamparados para la construcción de viviendas, la Tómbola Valenciana de Caridad pidiendo dinero a empresarios y amigos, o la publicación de alguna Pastoral como la del “Salario Justo”, que fijaba la cantidad de 50 ptas. como mínimo para poder vivir una familia, cuando se estaban pagando 18 ptas., o el apoyo, también logístico, a la actividad de los grupos de HOAC, todo lo cual se consideran gestos de acercamiento de algunos miembros de la jerarquía eclesiástica a los trabajadores.

Al margen del objetivo de la Iglesia, Soler y Saz²¹⁸ indican que JOC y HOAC se constituirán de hecho en la plataforma más estable y consistente de relanzamiento de la lucha obrera, y cuando estas organizaciones cristianas declinen, buena parte de sus

²¹⁸ SOLER, JL y SAZ, I., “De Lo Rat Penat al congreso de Castellón. Las Comisiones Obreras en el País Valenciano (1966-1978)”, pp. 289 a 313, en David RUIZ (dir), *Historia de CC.OO (1958-1988)*, siglo XXI, Madrid, 1993.

militantes pasarán a formar parte de las filas de USO²¹⁹ y CCOO, convirtiéndose estas últimas en la nueva oferta sindical de los años sesenta.²²⁰

En el caso de AHV Sagunto ya se ha visto que hay muy buena relación del arzobispo con los dirigentes vascos de la empresa y también con los de la fábrica de Sagunto. Sin embargo, no se constata ese acercamiento o apoyo de los trabajadores a las iniciativas personales del arzobispo, y las relaciones de éstos con la Iglesia se concretan con HOAC y JOC, esta última más en contacto con los aprendices. Pero también hay que hacer mención a la labor de algunos sacerdotes en el Puerto de Sagunto. Tal y como señalan Reig y Picó,²²¹ dentro del movimiento de renovación de la Iglesia, cabe destacar el caso del Puerto de Sagunto. Aquí se parte de una Iglesia hecha y mantenida por la empresa AHV, con bancos y reclinatorios reservados para los ingenieros. Cambiar esa relación de poder significaba un gran esfuerzo, y el grupo del Puerto trabajó en ello fomentando la creación de equipos de JOC y una actividad pastoral que apostaba por el compromiso con la lucha social de los trabajadores de Altos Hornos, y muestra de ello son las numerosas homilías-denuncia a la represión franquista y a las acciones contestatarias contra la jerarquía.

Por otro lado, cabe señalar el papel que, en la organización obrera de estos momentos y la conflictividad que se desencadena, cumple el PCE y las incipientes CCOO.

El PCE había sido marginado del gobierno en el exilio y, a partir del momento en que cierra su estrategia de lucha armada como fórmula para acabar con el régimen de Franco, se plantea una estrategia alternativa.²²² En el V Congreso del PCE de 1954 se apuesta por la idea de que el franquismo se podía superar de forma pacífica a través de la unidad de las fuerzas democráticas. Se trataba de superar la España de vencedores y vencidos y llamar a un plebiscito nacional para que todos los españoles decidiesen democráticamente el sistema político que había que instaurar. Así, se convocó para el 5 de mayo de 1958 una “Jornada de Reconciliación Nacional” que tuvo un escaso seguimiento,

²¹⁹ Tras la fundación de USO en 1960 por exmilitantes de HOAC y JOC especialmente en medios católicos vascos, no se ve acompañada de actividad de sus miembros en el seno de la fábrica de Sagunto.

²²⁰ GÓMEZ RODA, JA., *Comisiones Obreras y represión franquista. Valencia 1958-1972*. PUV, 2004.

²²¹ REIG, R., Y PICÓ, J., *Feixistes, Rojos i Capellans. Església i societat al País Valencià (1940-1977)*, Editorial Moll, Mallorca, 1974.

²²² Véase sobre oposición política a franquismo, GÓMEZ RODA, JA., *Comisiones obreras y represión franquista. Valencia 1958-1972*, PUV, 2004.

si bien se dejó notar en empresas grandes, donde se produjeron paros u otros gestos testimoniales, y, en el caso de Altos Hornos de Sagunto²²³ se trabaja a ritmo lento, como una forma de dar testimonio del acto.²²⁴ Pero por motivo de esta Jornada, “La guardia civil practicó en diciembre detenciones que afectaron al sector obrero del PCE valenciano, encabezado por Eduardo Alcázar.”²²⁵ Estos detenidos serán pronto condenados a penas de cárcel por delito de rebelión militar. Al año siguiente, y después de la ratificación de esta estrategia de reconciliación nacional en el VI Congreso del PCE, se convoca una Huelga General Pacífica para el 18 de junio de 1959. Su seguimiento es similar al del año anterior, limitado a algunas fábricas grandes, si bien en este caso se produjeron previamente algunas detenciones o actuaciones por parte de las fuerzas de orden público para evitar un mayor apoyo o disturbios en la calle. En esta ocasión, se hace notar la actividad de cierto núcleo de trabajadores perteneciente a la FS que en este momento dan muestras de su orientación ideológica y compromiso político con el PCE al promover y participar en la jornada de huelga general pacífica propuesta por el PCE, que dio lugar a algunas detenciones, y entre ellas la del trabajador siderúrgico del Puerto de Sagunto Julián Antonio López, procesado en 1959 por un delito de rebelión militar en juicio sumarísimo al considerar que formaba parte de una organización comunista, y condenado a un año de prisión que cumplió en las cárceles de Madrid y Valencia²²⁶. A su vez, este mismo trabajador acudió al juicio que se llevó a cabo contra los detenidos en Alcoy y que supuso un duro golpe para la militancia obrera del PCE en la provincia de Alicante, una circunstancia que le será recordada por la policía unos años más tarde cuando sea procesado a raíz de las detenciones y registros practicados en noviembre de 1968.²²⁷ Después de las detenciones de 1958 y 1959, alguno de los trabajadores de la FS vinculados a las consignas del PCE marchará a vivir a Francia, desde donde mantendrá el contacto con sus compañeros y, ya como militante del PCE, les enviará prensa y les hará algunas visitas en sus vacaciones para propiciar la llegada al PCE de nuevos miembros.²²⁸

²²³ En el Puerto de Sagunto se repartieron octavillas por la reconciliación nacional, según lo atestigua Julián López en la entrevista de 13 de junio de 2011 con la autora.

²²⁴ Véase PICÓ I LÓPEZ, J., *El moviment obrer al País Valencià sota el franquisme*, Eliseo Climent, Valencia, 1977.

²²⁵ *Treball i Ciutadania. Comossions Obreres del País Valencià. 1966/2006*. Archivo Histórico (AH) CCOO PV.

²²⁶ En 1960 es puesto en libertad y se reincorpora al trabajo en AH de Sagunto, gracias también a la intermediación del entonces vocal del JE, Miguel Lluch, según declaración del propio Julián López en la entrevista de 13 de junio de 2011 con la autora.

²²⁷ AH CCOO PV, Fondo AGE, Carp. 024.

²²⁸ AHPCE, LEVANTE, Jacquet, 190.

En el VI Congreso del PCE en 1959 también salió elegido Santiago Carrillo como secretario general, mientras Dolores Ibárruri se mantiene como presidenta. El nuevo líder, Santiago Carrillo, va a propulsar la política de Reconciliación Nacional, Amnistía General y Pacto por la libertad, con el objetivo de generar un amplio movimiento popular contra el franquismo y para restablecer la república democrática. Y para ello estaba dispuesto a colaborar con cualquier grupo con objetivos democráticos. A pesar de la escasa repercusión de la Jornada de Reconciliación Nacional y de la Huelga General pacífica, Santiago Carrillo sacó un balance positivo de ella, en el sentido de que, según él, estas jornadas sirvieron para despertar la conciencia política de muchos trabajadores, para elaborar una salida democrática al régimen, para esclarecer la táctica de lucha de masas e incluso señala que contribuyó a limitar las consecuencias negativas del Plan de Estabilización. Aunque en la práctica esos objetivos, si se alcanzaron, fueron en muy corta medida, sin embargo, sirvió al mismo PCE para esclarecer los objetivos de la nueva estrategia de politización de las masas.

Por otro lado, el PCE también consideró fundamental penetrar en el ámbito del trabajo, y lo hará haciendo uso de las fórmulas legales existentes e incluyendo en este movimiento sindical a sectores diversos de trabajadores de diversa procedencia en cuanto a filiación. En un informe elaborado por un miembro del PCE que llega desde la zona de Levante a Madrid en agosto de 1957 se dice: “Los comunistas van introduciéndose cada vez más en los organismos laborales, bien directamente como enlaces, bien como elementos de otras organizaciones o simplemente sin partido pero que se dejan dirigir por ellos...”²²⁹ Por tanto, va a buscar entrar en las elecciones sindicales para enlaces y vocales jurados.²³⁰ En el caso del JE de AHV Sagunto, tras las elecciones sindicales de 1960 ya hay varios vocales con simpatía o afiliación comunista, así como también diversos enlaces entre los representantes obreros que participan en la elaboración del RRI y la negociación del primer convenio colectivo. El hecho que en la fábrica se trabajara a ritmo lento con motivo de la denominada “Jornada de Reconciliación Nacional” y las detenciones practicadas en 1959 entre trabajadores de esta factoría, hacen pensar en la existencia de un grupo de trabajadores suficientemente concienciado y comprometido con esta corriente ideológica y de actuación, y que además cuentan con influencia suficiente sobre un buen número de trabajadores como para seguir o respaldar sus consignas, así

²²⁹ AHPCE, LEVANTE, Jacquet. 001, p.4

²³⁰ AHPCE, LEVANTE, Jacquet. 001.

como para conseguir de éstos los votos necesarios para ocupar puestos de representación sindical como enlaces, jurados u otros dentro de la estructura del sindicato oficial del metal.

En otro de los informes emitidos por el PCE se da cuenta de la orientación que se ha hecho desde el Partido a los trabajadores “en el sentido de que participasen activamente en las elecciones, presentándolas como una importante batalla revolucionaria.”²³¹ Así pues, tal y como afirma Álvaro Soto, “...la decisión de parte de la oposición de participar en las elecciones sindicales, implicó un fortalecimiento de la misma y una quiebra del modelo de las relaciones laborales, ya que ocupó los escalones representativos del sindicato y, a la vez, procedió a la movilización (y) ...la oposición fue adquiriendo un poder real, que condujo a algunos empresarios a reconocer a los representantes legítimos de los trabajadores, estuvieran o no al margen de la legalidad desbordada.”²³²

De esta manera, poco a poco se va configurando una organización sindical obrera no legal que en poco tiempo consigue aglutinar a un gran número de trabajadores que siguen sus consignas y comparten sus postulados y acciones concretas. Se trata de **CCOO**, organización que empieza a forjarse en la segunda mitad de los años cincuenta y se constituye en el instrumento más valioso de oposición obrera de cara al futuro, a la vez que la organización sindical en la clandestinidad desde donde el PCE mantiene su preeminencia. Sin embargo, ya se ha señalado que el PCE decidió apostar por un nuevo movimiento sindical cuyos miembros podían llegar de distintas procedencias, en particular católicos, que ya venían actuando a favor de los trabajadores desde HOAC y JOC. De hecho, entre las primeras detenciones practicadas en Valencia y condenas por el tribunal militar correspondiente, se encuentran algunos de estos detenidos y condenados de procedencia católica y falangista.²³³

Aunque las comisiones obreras se habían iniciado en torno al sector de la minería asturiana y se constituyeron inicialmente con carácter temporal para resolver una reivindicación concreta con su posterior disolución, luego se hacen estables y la fórmula

²³¹ AHPCE, Fondo Movimiento Obrero, Caja 89, Carp. 4, p. 2.

²³² SOTO CARMONA, A., “ No todo fue igual... pp. 23-24.

²³³ Se trata de Jaime Cesáreo Fernández y José Galán (católicos) y José Giner (falangista entre 1941-45), condenados junto con 24 jóvenes más por organizar una huelga política de solidaridad con Asturias en 1962, en *Treball i Ciutadania...*, p.8

se extiende a otros puntos de España y generalmente constituidas en centros fabriles,²³⁴ donde la lucha por el aumento del salario, contra la reducción de plantilla y los nuevos métodos de racionalización del trabajo dan impulso al movimiento obrero en los años sesenta. Para Manuel del Álamo²³⁵ las huelgas que protagonizaron estas primeras comisiones obreras en los años cincuenta, se caracterizaban por su espontaneidad y escasa planificación debido a la inexistencia de mecanismos de negociación, pero hasta cierto punto pudieron contribuir a instar al Estado a formalizar los acuerdos empresa-trabajadores, con la puesta en marcha de la LCC. A pesar el origen multifocal asumido por la mayoría de los historiadores,²³⁶ la andadura de CCOO como organización estable comienza con la constitución y puesta en marcha de la comisión obrera del metal de Madrid en septiembre de 1964 y al frente de la cual estuvo Marcelino Camacho.

Sin embargo, en el caso del País Valenciano habrá que esperar hasta diciembre de 1966 para asistir a la fundación oficial de CCOO en los locales de Lo Rat Penat de la capital y con presencia de Marcelino Camacho, de manera que se pretende dar coordinación estable a lo que en la práctica ya era un hecho. El modelo que se implanta en el PV parte de la experiencia de Madrid de incluir trabajadores con cargos sindicales y sin ellos, combinar la lucha legal con la extralegal, y utilizar un local legal de referencia como podía ser la misma fábrica, el sindicato o algunas parroquias.²³⁷ Soler y Saz²³⁸ recuerdan que a partir de 1956, en algunas empresas aparecen comisiones con reivindicaciones de aumentos salariales, pluses por toxicidad y otras mejoras en las condiciones de trabajo, en busca de pequeños logros que animan a cierta conciencia reivindicativa, lo que, unido a la opción de incorporarse a las elecciones sindicales y aprovechar las posibilidades de lucha legal que ofrece el régimen, en particular con la LCC y el JE, prepararán el cauce principal por el que circula el movimiento obrero de los años sesenta²³⁹ y en el que los trabajadores de un centro fabril como Altos Hornos de Sagunto, tienen un papel relevante. Se trata,

²³⁴ Sobre el origen de CCOO pueden verse: RUIZ, David (dir) *Historia de CCOO (1958-1988), siglo XXI, Madrid, 1993*; DEL ÁLAMO, M., *CCOO del País Valencià. Aproximació a la seua història. (1966-1992)*, L'Eixam-FEIS, Valencia, 1994; GÓMEZ RODA, JA., *Comisiones Obreras y represión franquista. Valencia, 1958-1972*, P.U.V., 2004.

²³⁵ DEL ÁLAMO, M., *CCOO del País Valencià...*

²³⁶ Véase GÓMEZ RODA, JA., *Comisiones Obreras y represión franquista. Valencia 1958-1972*, PUV, 2004.

²³⁷ DEL ÁLAMO, M., *CCOO...*

²³⁸ SOLER, J.L, y SAZ, I., "De Lo Rat Penat al Congreso de Castellón. Las Comisiones Obreras en el País Valenciano (1966-1978)", pp. 289 a 313, en RUIZ, David, (dir) *Historia de CCOO (1958-1988)*, siglo XXI, Madrid, 1993.

²³⁹ Véase SANZ, J., *El movimiento obrero en el País Valenciano (1939-1976)*, Fernando Torres Editor, Valencia, 1976.

como señala Gómez Roda, del surgimiento de un nuevo movimiento obrero, distinto del que representaban la tradición anarquista y socialista, y en el que el PCE se convierte en su fuerza articuladora desde la clandestinidad.²⁴⁰

²⁴⁰ GÓMEZ RODA, JA., *Comisiones Obreras y represión franquista...*

CAPÍTULO II:

FÓRMULAS E INSTRUMENTOS DE ORGANIZACIÓN Y ACTIVIDAD OBRERA.

Partiendo de la idea de que la mayor parte de la actividad de los trabajadores de Altos Hornos de Sagunto entendida como movimiento obrero la realizan haciendo uso de los mecanismos de tipo legal, este capítulo se centra especialmente en la gestión de estos representantes a través de aquella institución que les permite una mayor capacidad de actuación: el JE. Esta institución se contempla como el principal órgano de representación de los trabajadores de AHV de Sagunto, y que le permite desplegar una variedad de actividades relacionadas con las condiciones de trabajo en situaciones de normalidad laboral y, en este sentido, intervenir en la medida que la delimitación de funciones lo permite, en el desarrollo y transcurrir de las relaciones laborales. Por ello, sin olvidar hacer referencia a la OSE, por la vinculación que se mantiene con ella, desde la constitución del JE a través de las elecciones, hasta su intervención cuando hay conflicto, este capítulo se ocupa, sobre todo, del desarrollo de la gestión de los vocales del JE en función de sus competencias, en el transcurso de los diferentes ejercicios trienales, y se centra en aquella que se refiere a la actuación de los vocales ante situaciones no conflictivas y, por tanto, de normalidad laboral, pues la gestión por parte del JE en situaciones de conflicto serán tratadas en el capítulo siguiente.

De forma complementaria y, por tanto, menos extensa, también se incorporan a este capítulo aquellos elementos de la actividad y organización obrera no legales, pero que, aunque se mueven en la clandestinidad, son protagonizados en gran medida por los mismos trabajadores que los de la vía legal. En el caso concreto de los trabajadores de la FS se trata de hablar fundamentalmente de CCOO.

En esta parte del trabajo se desarrolla toda aquella actividad del movimiento obrero que responde a la estrategia marcada por el PCE en 1963 y que afirma: “No hemos de ver acciones de lucha solamente en las huelgas, solamente en los grandes plantés y otras acciones espectaculares. Más aún; no será posible llegar a estas formas elevadas de lucha

si no pasamos previamente por una etapa en la que, de forma parcial, ejerciendo la presión por medio de simples peticiones e incluso solamente de consultas, por medio de acciones limitadas, se desarrolle el sentido de unidad de los trabajadores, se perfile un programa, se adquiera el hábito de reclamar, se pierda el miedo al camino de la dirección de la empresa, de las oficinas de los ingenieros, de los locales de los sindicatos.”²⁴¹ Este método de actuación lo llevaban practicando los trabajadores de la FS ya durante años, y, lejos de abandonarlo, profundizaron en él y lo fueron ampliando de forma discrecional y de acuerdo a las circunstancias concretas de cada momento.

1.- EL SINDICATO VERTICAL (OSE ó CNS)

Se constituye en el organismo de encuadramiento obligatorio de los trabajadores (la parte social) y que deben compartir con la que se denomina parte económica, es decir, la representación del capital. Así, empresarios y trabajadores pertenecen a un mismo sindicato, según el sector al que pertenezcan, en este caso se trata del sindicato del metal.

Su ámbito de actuación y funciones están reglamentadas en la legislación social al respecto, y en lo que a este trabajo atañe, interviene especialmente en dos temas: elecciones sindicales a enlaces y vocales de los correspondientes jurados de empresa, por un lado, y, por otro, el relacionado con los conflictos entre empresa y trabajadores.

Si bien no es ésta el tipo de organización deseada por los trabajadores para la defensa de sus intereses como clase social, por el hecho de ser interclasista, también es cierto que la obligatoriedad de su adscripción, unida a la oportunidad que desde los años cincuenta ofrece en cuanto a avanzar en una mayor representatividad obrera para la actuación “sindical” en la empresa, y dado que desde finales de los años cincuenta y principios de los sesenta, se ponen en marcha distintos sistemas de productividad del trabajo y, al mismo tiempo, la posibilidad de intervenir en la negociación de los convenios colectivos sindicales y reglamentos de régimen interior donde se expresan todas las condiciones en las que debe producirse la producción a través del jurado de empresa, todo ello, llevará a que la clase obrera vaya optando, cada vez con mayor contundencia y

²⁴¹ AHPCE, Fondo Movimiento Obrero, *Sobre la cuestión de la Oposición Sindical Obrera*, diciembre de 1963, Caja 89, Carp. 4, p.1.

apoyo, por servirse de esta institución, pues, en todo caso, a la larga, esta forma de actuación iría minando los fundamentos básicos sobre los que se asentaba ésta, es decir, la armonía de los elementos que participan en la producción y la unidad de objetivos para ambas partes.

En el caso concreto que nos ocupa, existe un delegado sindical local en Sagunto, desde donde se tramitan las actuaciones que corresponden para los trabajadores de Altos Hornos, pero la mayoría de éstas llegan a la delegación provincial de Valencia, desde la cual se organizan desde las elecciones hasta las funciones de mediación, conciliación y arbitraje que se le encomienda en caso de conflicto colectivo laboral.

Los trabajadores de Altos Hornos de Sagunto empiezan a interesarse por el uso en su favor de esta organización a partir de las elecciones a enlaces y vocales jurados de 1954 y 1957 en las que los anarquistas cuentan con algunos puestos de representación correspondientes a distintos departamentos, bien como enlaces o como vocales en el JE en representación de mano de obra cualificada y no cualificada.²⁴² Pero es en las elecciones sindicales de 1960 cuando se constata una mayor participación e interés por colocar en los puestos de enlaces y vocales del JE a personas que realmente les representen y que previamente ya han iniciado contactos, encuentros y tomas de posición con el grupo de trabajadores al que pertenecen los candidatos, con el fin de conseguir el suficiente respaldo para salir elegido. A partir de este momento la influencia de los anarquistas en los puestos de representación sindical se irá diluyendo al tiempo que se va incorporando y aumentando progresivamente su influencia el grupo con vinculación comunista y que se irá configurando en torno a CCOO.²⁴³

Las elecciones sindicales se realizan en la fábrica. El presidente del JE informa al Pleno del Jurado del trámite de estas elecciones. Del mismo modo, la Dirección de la empresa publica los censos y dispone de los ejemplares necesarios por secciones para las mesas electorales que suelen colocarse en los mismos sitios en el transcurso de las distintas convocatorias. También la empresa se encarga de colocar en los distintos tabloneros

²⁴² Véase HEBENSTREIT, M., “Desde la movilización revolucionaria hasta el “colaboracionismo”. Auge y caída del anarcosindicalismo en la siderurgia del Puerto de Sagunto (1930-1958)”, X Congreso de Historia Contemporánea Santander, 16-17 de septiembre 2010.

²⁴³ Véase HERRERÍN LÓPEZ, A., *La CNT durante el franquismo. Clandestinidad y exilio(1939-1975)*, Siglo XXI, Madrid, 2004.

de anuncios de la fábrica varios avisos donde aparecen los candidatos a enlaces y vocales del JE, haciendo relación de nombre, apellidos, grupo o estamento profesional (técnico, administrativo, personal cualificado y personal no cualificado), así como los departamentos a que pertenecen.

A la fábrica de Sagunto corresponden doce vocales para constituir el JE: dos técnicos, dos administrativos, cuatro cualificados y otros cuatro de mano de obra no cualificada. Una vez designados los vocales de aquellos que han recibido mayor número de votos, se procede a clasificar a los enlaces elegidos para incorporarse a las distintas secciones o departamentos, de acuerdo al grupo profesional correspondiente. El total de enlaces que corresponde a la FS es de cuarenta y cinco, y el acople de éstos se realiza de la siguiente manera:

Administrativos (2), Técnicos de laboratorio (1), Técnicos de taller (2), Personal docente (1), Hornos Altos (1 cualificado y 1 no cualificado), Técnicos de organización (1), Reparaciones mecánicas (3 cualificados y 1 no cualificado), Hornos de cok y Puerto (1 cualificado y 1 no cualificado), Laminación (4 cualificados y 4 no cualificados), Hornos de acero (2 cualificados y 2 no cualificados), Energías (3 cualificados y 1 no cualificado), Subalternos (2 no cualificados), Transportes (1 cualificado y 1 no cualificado), Calderería y Brigada (1 cualificado y 1 no cualificado), Fundición y Modelos (1 cualificado y 1 no cualificado), Varios (1 no cualificado), Ajuste y Forjas (1 cualificado), Maquinaria y Herramientas (1 cualificado) y Albañilería (1 cualificado y 1 no cualificado).

Independientemente de esta asignación, es frecuente encontrar a un vocal del Jurado haciendo también las funciones de enlace en el departamento donde desempeña su actividad laboral. Y también son los vocales los que suelen repartirse los puestos de representación en las distintas comisiones que constituyen el JE, si bien en algunos casos, en particular para las comisiones de Calificación y Clasificación y la de Promoción y Progresión, se hace necesaria la intervención de un enlace volante que representará al puesto de trabajo objeto de estudio. Sin embargo, también es necesario destacar el papel desempeñado por los enlaces de la FS, sobre todo en los momentos de conflicto colectivo, al convertirse en los agentes que extienden con rapidez las noticias de lo sucedido, y son vehículo de información y contacto rápido entre los trabajadores de las distintas secciones de la fábrica y también entre éstos y los vocales jurados, pues a través de los últimos se

hace posible llegar a la dirección con capacidad representativa y ejerciendo todas las posibilidades de diálogo, negociación y reivindicación que permite el JE.

Durante el periodo comprendido entre 1960-74 se llevan a cabo las siguientes elecciones sindicales y, por tanto, la renovación de los enlaces y vocales del JE: en 1960, 1963, 1966 y 1971. En el transcurrir de estas elecciones se observa una mayor participación obrera y la conciencia de la necesidad de una representación auténtica de los intereses de los trabajadores. Esta misma deriva corre paralela a la cercanía de los trabajadores y cargos electos de la FS a CCOO, como referente de la organización obrera y democrática a aspirar una vez conseguida la libertad sindical, así como también se convierte en referente desde donde se discuten y plantean cuestiones como el proyecto de Ley Sindical anunciado en junio de 1966 por el Ministro Solís Ruiz, u otros contenidos relativos a las condiciones de trabajo tales como el salario mínimo, y que también se llevarán por estos representantes sindicales a los congresos de la CNS. De esta manera el uso y recurso del sindicato vertical por parte de los trabajadores iba paralelo a la crítica y al afán de transformación deseado por éstos y expresados en los congresos sindicales. Así, en lo referente a la Ley Sindical de 1971, la cual tenía como objetivo adaptar la organización sindical española a las normas y recomendaciones de la OIT, sin embargo, no tuvo suficientemente en cuenta las deliberaciones del último congreso sindical²⁴⁴ y dejó pendiente adecuar los cauces de libertad que le hicieran homologable con las organizaciones sindicales de países democráticos, hecho por el cual, las expectativas de cambio contempladas por los trabajadores se verán truncadas con la nueva Ley (en 1971), lo cual, entre otras razones, provocará una división, o al menos dudas, entre éstos, de si hacer uso o no de ella y presentarse a las elecciones sindicales de 1971. A esta circunstancia también conviene añadir que, al presentarse el sector industrial como el motor del desarrollo económico y en particular el ramo de metal, el sindicato correspondiente al metal ejercerá una especial influencia en los distintos congresos de la CNS.

Por todo ello, a pesar de la dificultad de delimitar de forma inequívoca la adscripción de los distintos vocales jurados y enlaces elegidos para la FS, es posible señalar una progresiva incorporación de enlaces y vocales jurados cercanos a la línea de

²⁴⁴ IV Congreso Nacional Sindical de 1968.

CCOO, al menos en los grupos de cualificados y no cualificados, donde son mayoría tras las elecciones de 1966, y en las elecciones de 1971 ocupan la totalidad de los cargos, dado que en el caso de la FS se optó por seguir apostando por la participación activa en las elecciones sindicales a pesar de mantener puntos de disidencia con la nueva ley sindical aprobada ese mismo año.

En la misma medida que se produce con las elecciones a enlaces y vocales jurados, también se produce en la FS un aumento en la infiltración en los segundos niveles de representación sindical, en torno a renovar y ampliar los cargos de vocales de las Juntas o Secciones Sociales y hasta conseguir la presidencia de la UTT, que en 1971 será ocupada por Vicente Madrid.

Además de ser la organización responsable y competente de las elecciones sindicales, también hace uso de su función de mediación en los conflictos entre empresa y trabajadores, antes de que estos lleguen a los organismos con capacidad resolutoria, tales como DPT o Magistratura. En el caso concreto de AHV en Sagunto, llegarán hasta la OSE numerosas peticiones, siempre desde la representación laboral, para ejercer sus posibilidades de negociación y mediación con la empresa, de tal manera que se realizaron numerosos actos de conciliación, aunque también todos tienden a finalizar sin avenencia. Buena parte de este resultado se encuentra en el hecho de que la empresa intenta por todos los medios alejar, incluso obviar, a la OSE de las relaciones laborales, y también de la intervención o resolución de los conflictos.

Por otro lado, existe otro ámbito de actuación de la OSE referido a la capacidad de elaborar Informes sobre la situación económica que afecta a los distintos sectores económicos que componen los distintos sindicatos que la integran, así como sobre las condiciones económicas y sociales de sus miembros. Desde esta perspectiva la OSE se va a ver revitalizada en su actividad, sobre todo a partir del momento en que desde el gobierno se pongan en marcha los Planes de Desarrollo, con lo que ello supone replanearse las posibilidades de industrialización de zonas concretas. Desde la OSE de Valencia se van a desarrollar un buen número de estudios económicos sobre las posibilidades y necesidades de industrialización de la provincia de Valencia, y más concretamente aportando todo su apoyo al proyecto de la IV PSI sobre la base de la ya existente en Sagunto. Y sin abandonar esta tarea, sino más bien respaldándola, el sindicato

vertical va a adquirir cierto protagonismo desde 1967 al analizar y exponer conclusiones sobre cuestiones como el paro, salarios, precios, Seguridad Social, etc., a partir de las consecuencias sociales derivadas del expediente de crisis que la empresa AHV aplica para su fábrica de Sagunto en septiembre de 1967. Esta actividad la desarrollará desde los distintos organismos que la integran, pero en especial el Consejo Económico Social Sindical Regional y el Sindicato Provincial del Metal de Valencia, si bien algunas de sus conclusiones y propuestas llegan incluso hasta el Consejo Nacional de Trabajadores.

En definitiva, la opción de los trabajadores por incorporarse de forma activa al aparato organizativo de la OSE responde a la estrategia abierta en el movimiento obrero desde finales de los años cincuenta y que en las elecciones sindicales de 1960 ya se observan resultados apreciables. En la práctica, el uso y recurso de la organización sindical por parte de los trabajadores les va a suponer cuanto menos dos efectos:

1. El efecto *trampolín* en el sentido que permite estar a los trabajadores en el JE (como miembros del Pleno o formando parte de las distintas comisiones de éste), así como en distintas comisiones de representación para otro tipo de actuaciones: negociación del CCS, Juntas de Conciliación, elaboración y discusión de informes, etc.
2. El efecto *colchón* para aquellos que disponen de un cargo de representación por efecto de las elecciones sindicales, puesto que ello les proporciona una serie de prerrogativas que hacen más difícil la acción directa de la empresa a este tipo de trabajadores ante situaciones de despido, expediente o sanción.²⁴⁵

A estos convendría añadir la posibilidad de encuentro en sus locales que la OSE brinda a enlaces y jurados con otros representantes obreros de otras empresas, lo cual les permite compartir experiencias y coordinar acciones y esfuerzos hacia cuestiones y reivindicaciones comunes hasta hacerlas llegar por la vía legal a los congresos oficiales del sindicalismo vertical, y por la vía clandestina hacia CCOO. Tal y como señala Antonio Palomares (quien llegó a ser secretario general del PCPV): “En esta etapa, 1964-65-66-67-68, las grandes batallas sindicales y reivindicativas, además de las que se daban en las empresas, se daban en los locales sindicales verticales, cuando con motivo de Asambleas

²⁴⁵ El enlace sindical Jovino Maestro consiguió que el expediente abierto por su participación en el conflicto del Tren Comercial de Laminación en 1967, fuera sobreseído y él trasladado a otro puesto de trabajo.

de enlaces sindicales del metal, del textil o de la construcción, se juntaban los sindicalistas de Altos Hornos, Alcoy, Macosa, Unión Naval y otros, donde de forma natural, los enlaces que a su vez eran dirigentes del nuevo movimiento obrero, y habiéndose puesto de acuerdo más o menos de antemano, llevaban y ganaban los planteamientos que tenían ya pre-estudiados.”²⁴⁶

Sin embargo, a pesar de las garantías que la legislación sindical establece para los representantes elegidos por los trabajadores, en la práctica se observaron distintas fórmulas de represión contra éstos en aquellos casos en los que se significaron lo suficiente como para protagonizar o liderar un conflicto colectivo considerado por la empresa como excesivo y que desbordaba el margen de permisibilidad que estaba dispuesta a aceptar. Este fue el caso de los tres trabajadores despedidos con motivo del importante conflicto y huelga de 1965 al considerarlos la empresa como los que lideraron y promovieron las movilizaciones. A pesar de que dos de estos trabajadores eran a su vez enlaces sindicales y se llevó a cabo una intensa campaña a favor de ellos y en la que participaron también distintos cargos del sindicato provincial del metal, e incluso se llegó a crear una comisión sindical para hablar con el gerente de la empresa en Madrid con objeto de mediar por ellos y conseguir que recuperaran su trabajo, en este caso no sirvieron ninguna de las garantías que contenía la condición de enlace sindical, y estos despedidos no volverán a disponer de su puesto de trabajo en la fábrica siderúrgica de Sagunto hasta 1975, después de numerosas ocasiones en que los vocales jurados insistieron en ello; y cuando se produzca la oferta de vuelta al trabajo,²⁴⁷ ya no será por parte de la empresa que los despidió, AHV, sino de la nueva empresa AHM. Dos años más tarde de lo sucedido con estos trabajadores despedidos, se produce una situación similar con otro enlace sindical, Jovino Maestro, pero en este caso, la mediación de los vocales ante la empresa consiguió que se sobreseyera su expediente y sólo se le trasladara a otro puesto de trabajo. A pesar de que la medida no es tan dura como en el caso anterior, sin embargo también se puede considerar como una medida represiva desde el momento en que al enlace se le desplaza a un puesto de trabajo diferente de aquel para el que fue elegido.

²⁴⁶ Antonio Palomares, “En memoria de Miguel Lluch”, p.46, VV.AA. *Miguel Lluch (1925-2002). In memoriam*, Ed. FUNCASOCIAL, PCPV y CCOO.PV., Valencia 2004.

²⁴⁷ Sólo uno de ellos aceptó reincorporarse a la fábrica, mientras que los otros dos se mantuvieron en el puesto de trabajo fuera de la fábrica que habían conseguido gracias a la intensa actividad de mediación de los vocales jurados y otros representantes sindicales.

También el sindicato vertical llevó a cabo distintos tipos de represalias contra aquellos vocales jurados o enlaces que se hacían significar en su compromiso sindicalista más allá de lo considerado permisible por esta institución corporativa del franquismo. Tal y como relata Miguel Lluch,²⁴⁸ en un momento en que varios vocales y enlaces denuncian ante el sindicato del metal el despido de Vicente Martínez, vocal del JE de la empresa Unión Naval de Levante (UNL), se le abre expediente junto a otros enlaces de la FS: Vicente Madrid, Jovino Maestro, Adriano Iglesias y V. Ramis. Al final, la acción solidaria conseguirá la readmisión de Vicente Martínez, aunque en distinto puesto de trabajo, una fórmula practicada para intentar aislar a estos enlaces de su influencia sobre aquellos con los que trabaja habitualmente y que le apoyan en las elecciones sindicales.

2.- EL JURADO DE EMPRESA DE ALTOS HORNOS DE SAGUNTO:

2.1.- FUNCIONES Y COMPETENCIAS.

El JE se constituye en Altos Hornos de Sagunto en la institución con mayor actividad social en cuanto a vehículo de organización obrera y canalización de buena parte de la conflictividad generada durante estos años. Desarrollará y potenciará al máximo todas las prerrogativas que le atañen de acuerdo a sus funciones y mediante las diferentes comisiones en las que se distribuye su gestión. En numerosas ocasiones será la voz de protesta de los trabajadores frente a la empresa y, para ello echará mano de todos los mecanismos legales a su alcance, y en ello hará valer su relación con la OSE para obtener de ésta todo el apoyo posible ante la empresa u otros organismos como DPT o Magistraturas, hacia los cuales la OSE, como elemento intermediario y de mediación, debe siempre emitir un informe sobre cualquier petición o conflicto laboral.

A partir del JE que se constituye en las elecciones de 1960, éste va a desarrollar al máximo sus funciones, sobre todo en lo que se refiere a la participación y negociación de los convenios colectivos que comienzan a partir de entonces, así como a potenciar otras funciones que ya venía desempeñando con anterioridad.

²⁴⁸ BENEYTO, P., y OTROS, CC.OO. *Ara que fa vint-i-cinc anys*, Cuaders de Història i Sociologia Sindical del País Valencià, Ed. Eixam-FEIS, Valencia, 1991.

De estas funciones o competencias, establecidas por la *Reglamentación de Jurados de Empresa* de 1953, se pueden destacar y concretar para el caso del JE de Altos Hornos de Sagunto las siguientes:

- En el orden social, el JE, como órgano de mediación de los conflictos, entiende en cuantas reclamaciones formulan los trabajadores. Para ello, los vocales se encuentran, habitualmente, libres de otro servicio y se reúnen en pleno, como mínimo dos veces al mes,²⁴⁹ además de las reuniones extraordinarias cuando se requiera. Para poder asesorarse, funciona una Ponencia Social, integrada en cada caso por vocales más afines a la reclamación planteada, los cuales tienen plena libertad de acción para estudiar y consultar el caso. Sus conclusiones son transmitidas a la presidencia para su consideración y debate en los Plenos del Jurado.

Las reclamaciones o peticiones abarcan los diversos conceptos que integran la vida laboral, tales como clasificación profesional, calificación, ascensos, diferencias salariales, primas e incentivos, etc.

Asimismo, informan a las autoridades laborales en todas aquellas cuestiones que éstas les requieren, y que sirven de elementos de juicio, junto con el informe de la Dirección de la empresa, para que dichas autoridades pronuncien sus resoluciones.

- Seguridad.- Entiende en todo lo relativo a la prevención de accidentes, seguridad, higiene y comodidad del trabajo. Para ello cuentan con tres vocales en el Comité Central de Seguridad e Higiene. Se reúnen habitualmente en este Comité todos los meses, y en el seno del mismo se estudian todos los casos y reclamaciones propias del mismo, así como las planteadas en los comités departamentales que no son solucionadas en los mismos.
- Comité de Calificación.- Tienen representación en dicho Comité cuatro vocales, los cuales reciben las correspondientes hojas de descripción de funciones de los nuevos puestos a calificar o de aquellos en que se han incrementado sus funciones, para que las estudien y emitan su juicio en el sentido de la calificación que ha de

²⁴⁹ A partir de 1964 suelen hacerse habituales las reuniones ordinarias del Pleno todos los miércoles.

tener el puesto a considerar en las reuniones que celebra periódicamente tal Comité.

- Comité de Promoción y Progresión.- Tiene por objeto sancionar y refrendar a efecto, mediante las correspondientes convocatorias, y en el mismo figura un vocal jurado representante del estamento y de la categoría profesional a cubrir.
- Comisión de Plus Familiar.- A través de ella se cumplimenta todo lo que está ordenado por la Seguridad Social con respecto a la protección de la familia.
- Junta de Gobierno del Economato.- Es una Junta mixta, compuesta por un representante de la Dirección y cuatro vocales del JE. Su misión es la de realizar todas aquellas gestiones y trámites que redunden en beneficio de las familias de los trabajadores de la fábrica, realizando las tareas que se consideren convenientes en lo que atañe a los precios de los artículos y proponiendo las sugerencias que estimen oportunas para un mejor servicio. Regulan los préstamos que se hacen a los trabajadores para la adquisición de prendas o electrodomésticos para el hogar.
- Viviendas.- La Dirección delega en una Ponencia del Jurado que se ocupa de la adjudicación de las viviendas propiedad de la empresa. También se fomentó la constitución de una cooperativa de viviendas para los trabajadores de Altos Hornos en cuya Junta Rectora figuraron varios vocales y mediante la cual varios cientos de trabajadores pasarán a ser propietarios de nuevas viviendas.
- Créditos o anticipos a largo plazo.- Proponen a la Dirección los créditos que pueden o deben ser concedidos a aquellos trabajadores que los solicitan.
- Residencias de Verano.- Corresponde al JE proponer los beneficiarios de los premios que da la empresa a sus trabajadores y que consisten en el pago de gastos de viaje y residencia para la familia del trabajador premiado en una Residencia de Tiempo Libre durante las vacaciones de verano.

- Premios de Seguridad en el Trabajo.- También en este caso el JE administra la distribución de los premios anuales de Seguridad.
- Convenios.- Son parte deliberante en los convenios colectivos sindicales que se pactan entre la parte económica, o de la empresa, y la parte social, los trabajadores, por medio del JE, y más concretamente de sus vocales. Se constituye una Comisión de Vigilancia del Convenio, constituida por vocales de ambas partes para velar por el cumplimiento del CCS en vigor o resolver algunas dudas sobre el contenido de éste cuando se producen desavenencias sobre la aplicación de éste.
- Reglamento de Régimen Interior.- El JE toma parte en su confección y, asimismo, vigila su cumplimiento. En el mismo se regulan las relaciones laborales en el seno de la fábrica, en sus aspectos de clasificación, calificación de puestos de trabajo, traslados, premios, antigüedad, sanciones, previsión social, formación o perfeccionamiento profesional, retribuciones, vacaciones, jornada laboral, etc.
- Comisión Central de Información, formada por cinco vocales a los que se añaden el delegado sindical local y el presidente de la Junta Social. Constituida a partir de la puesta en marcha del SB, proporciona información y recibe reclamaciones referidas a la aplicación de este sistema: puestos a calificar, reclamaciones etc.
- Buzón de Ideas del que se encarga una persona (vocal). Hasta aquí pueden llegar propuestas concretas, sugerencias e incluso quejas o reclamaciones.
- Otras Actividades.-
 - Colaboran en fines asistenciales y humanitarios con la Hermandad de Donantes de Sangre de la Seguridad Social. A tal efecto se constituyó una Comisión en el seno del JE compuesta por tres vocales del mismo.
 - Visitan periódicamente a los hospitalizados en el sanatorio de la empresa para interesarse por su estado y les llevan un pequeño obsequio.
 - Anualmente visitan los diversos centros asistenciales de la provincia al objeto de hacerles llegar el aguinaldo que la empresa concede a sus trabajadores para Navidad.

- El JE realizará numerosas gestiones en aras a promover la puesta en marcha del proyecto de una IV PSI en Sagunto.

2.2.- CONSTITUCIÓN, COMPOSICIÓN Y ACTIVIDAD DE LOS DISTINTOS JURADOS DE EMPRESA ENTRE 1960-74.

El desarrollo de las funciones y competencias asignadas al JE se lleva a efecto a través del Pleno del Jurado y de las distintas Comisiones y Comités que lo integran y que son las siguientes:

- Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Comisión del Plus Familiar.
- Comité de Promoción y Progresión.
- Junta de Gobierno del Economato.
- Junta de Buzón de Sugerencias.

Dentro del Pleno existen las siguientes Comisiones delegadas:

- Ponencia Permanente.
- Ponencia Social.
- Ponencia Cultural.

En todas ellas participan los vocales obreros en el número y la proporción que la legislación establece.

Los servicios que tienen relación directa para la colaboración y funcionamiento del Pleno corresponden a:

- Secretaría del Jurado (un vocal del grupo de administrativos).
- Servicio de la Asesoría de la Presidencia (desempeñado por una persona designada por la Dirección).

2.2.1.- EL JURADO DE EMPRESA DURANTE EL EJERCICIO 1960-63.²⁵⁰

En las elecciones a vocales jurados que tuvieron lugar el 18 de octubre de 1960, se configura la siguiente composición para el JE de AHV en Sagunto:

- Presidente: Juan Murcia Quesada
- Presidente suplente: José M^a Adán García (preside los Plenos desde el primer momento y pronto se convierte en el presidente titular).
- 12 Vocales titulares: 2 técnicos, 2 administrativos, 4 de mano de obra cualificada, y 4 de mano de obra no cualificada. Todos con sus correspondientes suplentes.

La relación de nombres de los vocales jurados titulares, de los que alguno, Juvino Domínguez, ya había sido elegido vocal en las elecciones de 1954, es la siguiente:

- Técnicos: Angel Martínez Muñoz, Juan Contreras Padilla.
- Administrativos: Ernesto Martín Laínez, Juvino Domínguez Bonet.
- Cualificados: Lorenzo Domingo Lasheras, Alejandro Alberola Martín, Ginés Zaplana García, Isidoro Pineiro Rioja.
- No cualificados: José Tristán Ruiz, Lorenzo Martínez Sánchez, Miguel LLuch Rodríguez, José Serrano Solís.

Lo más relevante, por novedoso, de la composición del nuevo JE estriba en la incorporación al mismo de dos vocales²⁵¹ con vinculación comunista y que son los que inician el proceso de incorporación activa a las estructuras sindicales como base de la reorganización y acción sindical obrera, haciéndose hueco entre algunos anarquistas y los leales a las posiciones de la empresa.

El acto de proclamación del nuevo JE fue presidido por el Ministro Secretario General del Movimiento, José Solís Ruiz, quien destacó esta institución como organismo de armonía laboral. El Gobierno, con la presencia a este tipo de actos, manifiesta la importancia que quiere dar a una institución de este tipo.

²⁵⁰ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa, Años: 1960, 1961, 1962, 1963*, Carpetas: 301-302-303.

²⁵¹ Ginés Zaplana por el grupo de cualificados y Miguel Lluch por el de no cualificados.

La revista de empresa *Portu*²⁵² se hace portavoz de este acto al tiempo que destaca la alta participación de la plantilla en las elecciones a jurados y las mejoras conseguidas para el productor por iniciativa y mediación de los vocales obreros, tales como: el incentivo a la producción, el retiro complementario y la constitución de la Caja Complementaria de la Mutualidad de Previsión Social para los obreros de AHV.

El JE distribuye su gestión en distintas Secciones: Pleno del Jurado, Junta Administrativa del Economato, Plus Familiar, Seguridad e Higiene, Comisión Central de Información y Comisión de Vigilancia del Convenio. Todas ellas están constituidas con representación de la empresa y de los trabajadores, por medio de nombramiento para cada caso de los vocales que corresponda. La actividad y resumen de la gestión de estas Secciones se resume en una *Memoria* que se adjunta a las *Actas* del Pleno del Jurado. En el caso de que se produzca algún tipo de petición, contrariedad o conflicto en alguna de estas Secciones, el asunto se lleva para su discusión y posibles propuestas de resolución al Pleno del Jurado por parte de los vocales, si bien la decisión resolutoria sólo corresponde a la Dirección. Por otro lado, la Dirección está obligada a dar cuentas ante el Pleno del Jurado de su gestión en materia social, como el gasto asumido, los planes de inversión productiva, en servicios asistenciales, etc. Los vocales obreros reciben toda la información de la Dirección, incluidas las demandas realizadas por el mismo JE a ésta, y también pueden plantear peticiones, propuestas, quejas, etc., así como intervenir en la redacción de informes o proyectos a través de los vocales en las diferentes Secciones.

Las reuniones del Pleno se suelen hacer en la Sala de Juntas del edificio del economato. La periodicidad de las sesiones ordinarias empezaron siendo de una cada dos meses, más las extraordinarias. Pero con el tiempo llegaron a hacerse habituales dos sesiones ordinarias al mes y hasta una vez por semana, los miércoles. Por su parte, de las diferentes Secciones, la del Economato, la de Plus Familiar y el Comité de Seguridad e Higiene suelen tener una sesión ordinaria mensual, salvo en el mes de agosto. La Comisión de Vigilancia del Convenio y la Comisión Central de Información se suelen reunir dos veces al año en sesión ordinaria y cuantas veces lo requiera la situación en sesión extraordinaria.

²⁵² *Portu*, noviembre-diciembre de 1960.

El Capítulo I de esta tercera parte ha estado referido especialmente a la conflictividad obrera tal y como se gestiona desde el JE durante los dos últimos meses de 1960 y los meses previos a la firma del primer CCS (27 de octubre de 1961), porque es lo más significativo de su actuación hasta la firma del convenio. Sin embargo, también hay que hacer mención a otro tipo de actividad no relacionada con fenómenos de conflictividad y que a lo largo de los años, como se verá en este trabajo, aportarán una parte importante en la recapitulación de logros sociales adquiridos o consolidados a través de la gestión del JE.

Uno de los elementos más destacados del JE desde enero de **1961** es la constitución de la Caja Complementaria del SOE para obreros a propuesta de los vocales del JE. Pretende paliar la situación económica producida por la pérdida del salario por causa de baja por enfermedad o accidente. Las cuotas son voluntarias y son pagadas por los obreros a través de descuento de ellas en la nómina. Su constitución está fundamentada en la insuficiente indemnización económica que concede el SOE.²⁵³ La empresa aporta únicamente el local, personal administrativo, archivos, fichero, etc., para el mejor funcionamiento del servicio.

La idea de la empresa de inculcar en los trabajadores la necesidad de industrialización y progreso, lleva a que el JE realice un viaje con carácter laboral a distintos centros industriales de Cartagena y Murcia. El carácter laboral se argumenta desde la tarea que tienen asignada los distintos vocales, tanto en el Pleno del Jurado como en el seno de las comisiones de Seguridad e Higiene y la de Plus Familiar. Visitaron la refinería de petróleo de Escombreras, de la empresa Bazán (del INI), así como también la central térmica de Hidroeléctrica Española, y Fundición, Talleres y Astilleros de Bazán.

Dentro de la tarea de representación del JE, siempre acuden varios vocales a los distintos actos de inauguración, entrega de premios, etc., y a finales de este año destaca su presencia en la inauguración de dos colegios: San Vicente Ferrer y Virgen de los Desamparados, y por otra parte en la entrega de títulos y diplomas a campeones y

²⁵³ La Caja Complementaria del Seguro de Enfermedad se constituye con el primer JE aquí estudiado, y resulta significativo que durante el ejercicio del último JE tratado, sea la Caja uno de los motivos de enfrentamiento Empresa-Vocales del Jurado ante la pretensión de ésta de suspender su aportación económica, una vez que la Seguridad Social aumenta las aportaciones en los casos de baja por enfermedad o accidente.

subcampeones de la fase provincial del XIV Concurso Nacional de Formación Profesional Industrial y Artesana “Voluntad y Resurgimiento”, al que concurren los alumnos de la Escuela de Aprendices y donde la empresa quiere manifestar la alta valoración que hace de la formación profesional de cara al futuro de ésta en los nuevos métodos de trabajo y organización.

También es competencia del JE establecer la relación de afiliados por meses, número de bajas, pesetas abonadas, subsidios a viudas y huérfanos de asociados fallecidos, de la Caja de Previsión Social y la Caja de enfermos crónicos para obreros de AHV. Del mismo modo, al finalizar el año, el JE realiza el balance de cada una de las Cajas.

Pero sin duda lo más significativo del JE desde que se constituyó fue la firma del primer convenio colectivo para esta fábrica ya casi en el último trimestre del año. La primera sesión ordinaria del Pleno del Jurado después de ser aprobado el CCS de 1961 tiene lugar el 9 de noviembre²⁵⁴ de 1961 y está presidido por José M^a Adán. Después de los meses de agitación previos a la aprobación del Convenio, el JE parece recobrar su normalidad y buena parte de su actividad está relacionada con la aplicación del convenio. En el acta de diciembre²⁵⁵ se constituye la Comisión de Vigilancia del Convenio con tres vocales de la parte social y otros tres de la parte económica. También se acuerda repartir una encuesta para que los trabajadores den su opinión sobre un seguro colectivo de vida. Finalmente se procede al sorteo de los muebles correspondientes a cuatro casas de las 557 que habían sido vendidas por la empresa a sus trabajadores. Este sorteo se hizo a petición del JE para seguir los mismos pasos que se realizaron en las fábricas de Vizcaya en un caso similar.

La actividad del JE a lo largo del año **1962** será muy intensa y salpicada a mediados de año por un periodo de conflictividad laboral que afecta al transcurrir normal del JE desde el momento en que la mayoría de los vocales titulares se adhieren a las protestas.

²⁵⁴ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1961*, 9-11-61, Carp. 301-3.

²⁵⁵ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1961*, diciembre de 1961, Carp. 301-3.

De los asuntos ordinarios que se plantean durante este año destacamos:

- La Dirección da cuenta trimestralmente de las inversiones realizadas en mejora social, y que suelen oscilar entre algo más de los tres millones de pesetas al trimestre.
- Sobre la encuesta realizada entre los trabajadores acerca del Seguro Colectivo de Vida, la gran mayoría (4.196) no lo aceptan, pero a petición de los vocales se acuerda ponerlo en marcha para aquellos que sí lo deseen y hayan votado afirmativamente.
- Al respecto de las horas extraordinarias, hasta que se aplique la valoración establecida en el CCS, se aprueba abonar en febrero al personal obrero las diferencias desde julio por las horas efectivamente trabajadas, y también está previsto en breve para el personal empleado.
- Se establece una paga extraordinaria en noviembre a todo el personal que se encontrara calificado. Consistiría en el abono de las diferencias de media paga de noviembre, en la que la diferencia sería la correspondiente a la que exista entre el salario antiguo de calificación y el figurado en el CCS.
- Revisión de calificaciones. Según el CCS el departamento de Organización debía realizar la revisión en un plazo de tres meses tras la firma del CCS, pero como hay demora en ésta, se informa de que finalizará al final de febrero.
- Se abre el plazo para presentar las solicitudes para optar a los premios de comportamiento.
- En el apartado de ruegos, solicitudes o peticiones a la Dirección, tanto de tipo individual como colectivos, se pueden distribuir en varios grupos:
 - Una gran parte de las solicitudes se refieren a prendas de ropa y calzado adecuados, en el sentido de pedirlos o de reducir el tiempo para su reposición. Estas solicitudes proceden de un variado número de departamentos.
 - Sobre la asignación de plus de peligrosidad o toxicidad.
 - Sobre la asignación de acuerdo a la categoría en la que realmente se trabaja y, por tanto, petición de cambio de categoría.
 - En otras varias: excedencias, préstamos, residencias de educación y descanso, etc.

En este capítulo de solicitudes los vocales siempre informan favorablemente respecto al solicitante. La empresa acepta en unos casos y no en otros.

- Los vocales piden ayudas o trabajo (aunque sea eventual) para familias con problemas de extrema necesidad y que sólo cobran 175 pesetas mensuales de Misimetaya.
- Se solicita y se propone una nueva sucursal del Economato.
- A pesar de que los vocales están interesados en agilizar los trámites para la elaboración del RRI, sólo a final de año se entrega al Pleno un ejemplar de éste para su comprobación y repaso.²⁵⁶

Durante los meses centrales del año en que la actividad normal del JE se interrumpe por un conflicto colectivo, se convoca al Pleno a una sesión el 17 de junio y a la que sólo asisten tres vocales titulares y 10 vocales suplentes, y con presencia del delegado sindical local (José Matallín Mocholí), con motivo de organizar la marcha a Valencia ante la visita de Franco, para lo cual se habilitarán por parte de la empresa autobuses para el JE, aprendices y resto del personal, quienes, además portarán una pancarta de bienvenida. Resulta significativa la ausencia de la mayoría de vocales titulares a esta reunión con la que se quiere evidenciar el desacuerdo con este tipo de iniciativa y actuación, sólo aplicable a la empresa y respaldada por sus partidarios. Mientras tanto, la mayor parte de los vocales mantiene sus posiciones de fuerza frente a la empresa debido a la conflictividad que se produce durante esos meses.

En mayo se organizó la III Semana Sindical de Prevención de Riesgos Laborales por parte de la Obra Social de Previsión Social y celebrada en Valencia para las provincias de Castellón, Alicante y Valencia. A ella acudieron en torno a trescientos congresistas entre los que se encontraban las más altas personalidades del sindicato y del INP, y en la que intervinieron destacadas personalidades de Valencia, Madrid, Bilbao, Barcelona..., en representación de la industria, Magistratura de Trabajo, servicios médicos de empresa y enfermedades profesionales, mutualidades de accidente, Sanidad Nacional, prevención de accidentes de tráfico y representación del Centro de Productividad. Con motivo de estas jornadas se producen dos actos en la FS. El primero consistió en un coloquio sobre el desarrollo del plan de Seguridad en las industrias siderometalúrgicas a cargo de Vicente Peris, ponente por parte de la fábrica, donde se abogaba por la necesidad de potenciar el referido plan, así como las razones de tipo técnico, social y económico para su aplicación.

²⁵⁶ El nuevo RRI no llega a aprobarse hasta 1969.

El segundo consistió en la visita que realizaron los congresistas desde Valencia a la factoría de Sagunto como colofón a las jornadas y en la cual se visitaron distintas dependencias de la fábrica, desde las zonas de Puerto, Talleres y Laminación, hasta las dependencias del sanatorio y los servicios de psicología industrial. Mientras que la representación de la empresa presume en esta visita de todos aquellos servicios e instalaciones referentes a la seguridad laboral, los vocales del JE y los de la Comisión de Seguridad e Higiene, fieles a su dedicación en beneficio de los trabajadores, aprovechan su presencia en la visita para hacer notar a los congresistas las carencias en cuestión de seguridad y prevención de cara a mejorar las condiciones de trabajo y reducir al máximo la siniestralidad laboral.

En el resumen general de los datos estadísticos relativos al funcionamiento del JE en 1962 se establece:

- Asuntos resueltos favorablemente:	301			Afectan a 1.178 productores.
- Asuntos resueltos negativamente:	201	“	“	1.153 “
- Asuntos pendientes de solución:	81	“	“	338 “
- Asuntos pasados al Comité de Recalificación	87	“	“	763 “
TOTAL:	670	“	“	3.432 “

Antes de finalizar el ejercicio del JE constituido en 1960, tiene lugar una sesión extraordinaria del Pleno el 27 de enero de 1963,²⁵⁷ en la que, junto a los vocales y presidente del JE (J.M. Adán), se encuentran el gerente de AHV (Enrique García Ramal), el director de la Fábrica (J. Roure), y el jefe del Servicio Social (Juan Jesús Lujua). En ella, el gerente informa acerca del nuevo plan de ampliación de inversiones en la factoría, de las posibles fuentes de financiación (autofinanciación, acciones, crédito exterior), y también plantea las dificultades de la factoría debido a:

- La competencia de ENSIDESA en el mercado interior por disponer más ventajas al recibir subvenciones del gobierno. Es, pues, un aviso de la

²⁵⁷ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1963*, Acta Extraordinaria de 27-1-1963, Carp, 303.

nueva estrategia de la empresa en la que se piensa que la factoría de Sagunto ofrecía posibilidades para su crecimiento, y también el hecho de que el JE podía ejercer una actuación de apoyo a esta estrategia.

- Las medidas liberalizadoras adoptadas por el gobierno que afectan al comercio exterior.

El resultado de esta sesión extraordinaria es la planificada por la gerencia de la empresa y lo que justifica la presencia de su representante en el Puerto de Sagunto. Consiste en la redacción de un escrito que contiene una propuesta aprobada por unanimidad por todos los miembros de este JE y que, aunque se dirige al delegado provincial de Trabajo, pretende elevarse a todas las autoridades gubernativas, sindicales y económicas de Valencia. Se puede considerar que es la primera vez que de forma expresa el JE asume la iniciativa y el protagonismo en la puja que la empresa quiere realizar a favor de promover la factoría saguntina como la base de los proyectos de ampliación de la actividad productiva siderúrgica previstos por el gobierno y que podía significar la creación de nuevas plantas siderúrgicas. Desde este momento y con este escrito, el JE va a liderar y desplegar una intensa campaña que abogue por la necesidad y conveniencia de apoyar el proyecto de una nueva planta siderúrgica en el Puerto de Sagunto utilizando como base la ya instalada de AHV; una campaña haciendo valer todas las ventajas del proyecto y relativizando los posibles inconvenientes. Una campaña que va a ocupar una buena parte de la actividad de los sucesivos jurados de empresa, y en la que la empresa consigue esa unidad de acción deseada entre representantes de los trabajadores (a través de sus vocales) y la representación de la empresa en el JE, y en la que jugó un papel muy importante José M^a Adán, primero como presidente del JE y más tarde como Consejero Nacional del Movimiento y Procurador en Cortes por Valencia, y que, en definitiva, será el que redacte la propuesta y actúe de ponente del estudio presentado por el Consejo Económico-Social Sindical de la Región Valenciana sobre la IV PSI en enero de 1975.²⁵⁸

De esta manera, aunque iniciada al final del ejercicio del JE elegido en 1960, esta gestión ocupará a la totalidad del resto de los jurados de empresa aquí estudiados, si bien es verdad, que la intensidad en la gestión de este tema será mayor al final de la década, y todo ello no quitará capacidad de actuación, presión y otro tipo de actuaciones por parte de

²⁵⁸ ARV, *Ponencia especial de la IV Planta Siderúrgica Integral*, enero de 1975, Caja nº 1666.

los vocales en relación a los distintos conflictos que se van presentando a lo largo de todos sus ejercicios.

2.2.2.- EL JURADO DE EMPRESA DURANTE EL EJERCICIO 1963-66.²⁵⁹

En la sesión extraordinaria de 19 de julio de **1963**²⁶⁰ tiene lugar el cese del jurado saliente y la toma de posesión del entrante. Permanecen: como presidente, José M^a Adán, el cual desempeña también las funciones de letrado-asesor de la empresa y jefe de la División de Personal; el agregado a la presidencia Emilio Poyatos, y como secretario el también vocal Ernesto Martín Laínez. Por parte de los vocales entrantes, por grupos profesionales:

- Técnicos: Pascual Bertolín Villarrolla y Francisco Andani Lorente.
- Administrativos: Ernesto Martín Laínez e Inocente Mazcuñán Alepuz.
- Cualificados: José V. López Belmonte, José L. Aja Pascua, Juan Martínez Soto y Antonio González Ruiz.
- No cualificados: Miguel Lluch Rodríguez, José González de Benito, Antonio Plá Ferri y Antonio Gómez González.

Todos los anteriores son renovados salvo Ernesto Martín que es reelegido, y también es de destacar que Miguel Lluch se encuentra en el nuevo JE porque había presentado su dimisión por enfermedad el 30 de noviembre de 1962, hecho por el cual ahora se vuelve a presentar a las elecciones y consigue de nuevo ser elegido vocal titular.²⁶¹ En el acto de presentación del nuevo JE se destaca por parte de su presidente:

- La alta participación en las elecciones y la ausencia de incidentes.
- La juventud de la mayoría de los que se incorporan y por lo tanto el relevo generacional y el afán renovador que ello conlleva. Pero apunta a la conveniencia de ponderación y objetividad que pueden aportar los que aportan más experiencia.

²⁵⁹ Archivo de AHM, *Memorias del Jurado de Empresa, Años: 1964, 65, 66*, Carp. 206.

²⁶⁰ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1963*, 19-7-63, Carp. 303-2.

²⁶¹ La figura de Miguel Lluch es muy significativa en el transcurrir del JE de AHV en Sagunto y permanecerá como vocal del mismo desde su primera elección en 1960 hasta su cese de actividad en la empresa en 1968 como consecuencia de la declaración de invalidez por enfermedad profesional y el consiguiente pase a la condición de jubilado, con 43 años.

- El *Reglamento de Jurados de Empresa* en su artículo 1º considera a éstos como entidades de armonía social, por lo que apela a la convivencia en el seno de la empresa para conseguir un aumento de la producción.

El nuevo JE que se constituye tiene bien definida su capacidad de potenciar su actividad y organización a través de esta institución y de hecho la mayoría de los vocales (la totalidad del grupo de no cualificados) que se incorporan se encuentran en la línea ideológica y de filiación comunista que ya Miguel Lluch o Ginés Zaplana habían introducido durante el ejercicio anterior. De hecho, desde el PCE se emite un informe²⁶² relativo a las elecciones sindicales en el que se constata una mayor toma de conciencia de los obreros en las elecciones a enlaces sindicales y jurados, y que la decisión de éstos había recaído sobre aquellos que contaban con mayor prestigio entre sus compañeros, de tal manera que, añade el informe, comunistas, viejos cenetistas y de la JOC habían salido elegidos en Castellón, Valencia, Alicante y Murcia. Aun así, se insiste en que las empresas intentan por distintos medios colocar a adeptos y chivatos entre los enlaces, por lo que había que continuar en esa misión de aglutinar a todos los cargos electos.

En el caso concreto de la FS los candidatos de la lista obrera²⁶³ ganaron con un amplio margen de votos a los de la lista verticalista, tanto en el grupo de trabajadores no cualificados como en los cualificados. A este respecto el PCE señala que existe un gran descontento hacia el sindicato vertical, hecho que según el Partido podía llevar a constituir en breve una comisión obrera por “los amigos de Altos Hornos” frente a los elegidos “a dedo” por la empresa, que pudiera permitir organizarse y luchar en defensa de sus intereses.²⁶⁴ Y también es necesario hacer constar que de forma paralela a esta tendencia, se observa la desaparición de representantes anarquistas en el JE al tiempo que avanza la corriente comunista en el mismo,²⁶⁵ por lo que la influencia y representación de los primeros (anarquistas) quedará minimizada en torno a los cargos de enlaces sindicales, mientras que los segundos comienzan un proceso de liderazgo del movimiento obrero en la FS en base al control y dominio de la representación sindical obrera.

²⁶² AHPCE, LEVANTE, Jacquet, 061-062.

²⁶³ Se considera candidatos de la lista obrera a los vinculados con CC.OO, el PC y antiverticalistas en general donde todavía no ha llegado la orientación de CC.OO.

²⁶⁴ AHPCE, LEVANTE, Jacquet, 116.

²⁶⁵ Esta estrategia fue iniciada con Miguel Lluch y Ginés Zapalana en las elecciones sindicales de 1960.

Todo ello, lleva también a concluir a Gómez Roda,²⁶⁶ que en Sagunto la auto-organización obrera se consolida al conseguir un buen convenio en 1961 y al promover a algunos de sus líderes a puestos legales de representación en las elecciones de 1963. En esta misma línea de argumentación, en la entrevista realizada a Miguel Lluch,²⁶⁷ éste confirma que desde las elecciones sindicales de 1960 las reivindicaciones obreras se apoyaron en disponer de hombres de confianza en el JE; también que esta situación se hizo abrumadora en las de 1963, no sólo para los cargos de jurado sino también para los enlaces, quienes con el apoyo de un número creciente de colaboradores serán capaces de facilitar la organización y puesta en marcha de asambleas, plantes y huelgas que serán crecientes en los próximos años.

Siguiendo con el nuevo JE, el paso siguiente, dentro del mismo mes de julio es proceder a la formación de los diferentes Comités, Ponencias o Comisiones mediante los cuales despliega el JE sus actuaciones. La Junta de Gobierno del Economato es la única que no procede renovarse hasta 1964 y mantiene sus tres vocales del anterior JE. En la Ponencia Social se encuentran todos los vocales, y en aquellas comisiones que se consideran más relevantes se encuentran los siguientes vocales: Pascual Bertolín, Inocente Mazcuñán, Miguel Lluch y Jesús López, en la Comisión de Estudios e Información y de Recalificación. Y en la Comisión de Vigilancia para la interpretación del convenio, Miguel Lluch y Ernesto Martín Laínez.

Entre los asuntos que salen adelante por acuerdo durante el resto de 1963 se puede destacar el de las becas para aprendices y de bachiller:

El JE acepta la propuesta de la empresa con pequeñas modificaciones en la redacción de algún artículo. Respecto a las becas de los aprendices se establece complementar las becas procedentes del PIO (Patronato de Igualdad de Oportunidades) para los hijos de sus productores que realizan sus estudios en el centro San Vicente Ferrer de Valencia, al tiempo que se seguirán manteniendo las becas a los estudiantes de Escuela de Aprendices del Puerto de Sagunto. Por otro lado, respecto a la reglamentación que establecía la obligación de contrato al 5% de la Escuela de Aprendices, se acepta la propuesta de la empresa de eliminar este sistema y establecer una relación de becarios, una

²⁶⁶ GÓMEZ RODA, JA., *Comisiones Obreras y represión franquista. Valencia 1958-1972*, PUV, 2004.

²⁶⁷ BENEYTO, P.; DEL ÁLAMO, M.; SANZ, J.; SOLER, JL., *CC.OO. Ara que fa vint-i-cinc anys*, Cuaderns de Història i Sociologia Sindical del País Valencià, Ed. Eixam-FEIS, Valencia, 1991.

vez terminados sus estudios y en igualdad de condiciones, formada por aquellos que estudian en Valencia, hijos de productores de AH de Sagunto y con becas PIO, y por los de la Escuela de Aprendices. Se decide que la selección se hará de acuerdo a las pruebas que se consideren oportunas y para cubrir las vacantes que se produzcan en la empresa.

En cuanto a las becas que da la empresa para los estudiantes de bachiller elemental, se establece como beneficiarios a hijos o familiares directos de productores; ochenta para niños y veinte para niñas. La cuantía cubre los gastos de enseñanza, libros y matrícula. En el caso de los becarios del PIO, la empresa cumplimentará el importe de la beca. El resto, los sólo becados por la empresa, recibe enseñanza gratuita, libros y matrícula.

Con el inicio de **1964** se lleva a cabo el relevo de director de la FS después de producirse al finalizar 1963 la jubilación del director saliente Jerónimo Roure. El nuevo director es Enrique Ugarte, quien, procedente de Vizcaya, se había incorporado a la factoría saguntina el año anterior con el cargo de director adjunto. También a lo largo de 1964, la composición del JE sufre algunas modificaciones que afectan al grupo técnico, con la salida de Francisco Andani y la incorporación de Juan Isach; y también la salida de Emilio Poyatos y la entrada como presidente suplente de Emilio Adán.

En un resumen general de los asuntos del JE durante el año 1964 se pueden establecer a efectos cuantitativos las siguientes cifras:

Un total de 3.243, de los que 3.107 corresponden a asuntos en la empresa y tratados a través de las distintas comisiones y comités. Y 136, de carácter sindical y carga de conflictividad, y todos pertenecientes al Pleno del Jurado.

Procediendo a un desglose de actividades de acuerdo a las diferentes comisiones, y desligando los asuntos que llevaron consigo conflicto y desbordaron el marco de la empresa y el Jurado, se puede concretar lo siguiente:

- El Pleno del Jurado. Realiza reuniones cada miércoles, de las cuales 27 fueron ordinarias y 16 extraordinarias. Se pueden distribuir por conceptos las siguientes actuaciones:

- De las peticiones o reclamaciones presentadas a Secretaría y a la Ponencia Permanente se encuentran:
 - Pendientes de 1963: 119.
 - Presentadas en 1964: 429.
 - Total: 548.
 - Resueltas favorablemente: 132
 - Denegadas: 296.
 - Retiradas: 6
 - Pendientes de resolución: 114.

Los conceptos de las peticiones resueltas favorablemente son variados: clasificación profesional, calificaciones (grados), diferencias económicas, antigüedad de departamento y prendas de trabajo, son las que afectan a un número mayor de trabajadores. Las reclamaciones suelen hacerse por grupos de trabajadores, y también se refieren a jornada de trabajo, vacaciones, capacidad disminuida, revisión de puestos de trabajo, promoción y progresión.

De los asuntos denegados destacan por el número de peticiones realizadas: grado de calificación (72), vacantes en el departamento (52), diferencias económicas (42), clasificación profesional (55); y también otras relativas a primas, solicitudes de jubilación, capacidad disminuida, trabajo de categoría inferior, antigüedad, plus de distancia, dietas, prendas de trabajo, jornada laboral, excedencias, viviendas, etc.

- De Ruegos y Preguntas se trataron 92 asuntos, de los cuales 49 fueron aceptados y 34 denegados. Entre los asuntos que quedan pendientes de estudio y resolución para 1965 cabe mencionar: el RRI, gratificación extra de veinte días extensiva a fallecidos en 1964, plantilla Standard de los distintos departamentos, etc.
- Las Resoluciones de la Dirección a peticiones de los vocales del JE suman un total de 25, todas ellas concedidas.
- Los informes, normas y concesiones por parte de la Dirección y comunicadas al Pleno del Jurado suman un total de 29.
- Los asuntos sociales: 32

- Informes sobre sanciones: 2
- En el capítulo de Inversiones Sociales se puede distinguir:
 - Por mejoras físicas morales, culturales, formación profesional, mejoras sanitarias y préstamos a largo plazo: 21.030.044.
 - Pensión complementaria a 119 jubilados; abono en concepto de seguro colectivo de vida por 24 decesos; complemento de pensiones a dos productores y premios de antigüedad entre 25 y 40 años.
 - Nómina de personal obrero: 295.217.681 pesetas, para una plantilla total de 5.550 trabajadores distribuidos en 4.005 obreros y 1.547 entre personal directivo, empleados y subalternos.
 - Viviendas propiedad de la empresa y habitadas por trabajadores de ésta: 882 y que son habitadas por unas 1.000 personas.
 - Escuela de Aprendices, con un total de 205 alumnos distribuidos en la Escuela del Puerto de Sagunto, los becarios en S. Vicente Ferrer de Valencia y los de Maestría Industrial.
 - Instalaciones deportivas: balonmano, atletismo, baloncesto, pelota vasca, natación, gimnasia deportiva, pelota base. Y subvención a equipos de fútbol, Peña ciclista y colombicultura.
 - Sanatorio: curas, visitas y reconocimientos médicos: 25.620 asistentes.
 - Actos recreativos y culturales: conferencias, cine, conciertos, musicales, teatro, etc.
- Comité de Seguridad e Higiene. Realiza sesiones mensuales y cuatro de carácter extraordinario.
 - Estudio sobre temas de Prevención.
 - Solicitudes y reclamaciones de instalaciones o servicios. Presentadas 100 y resueltas satisfactoriamente 62. El resto queda en trámite de resolución.
 - Adjudicación de premios del concurso de carteles de Seguridad en el Trabajo como iniciación a la I Semana de Seguridad, en el mes de abril.
 - Órganos de información, investigación y difusión en la campaña de Prevención de Accidentes realizada a través de trece comités departamentales.
 - Premios de carácter individual y colectivo en calidad de estímulo y premio al buen comportamiento en la tarea de evitar accidentes.

- Disminución del índice de frecuencia de accidentes. También disminuyen desde 1961 a 1964 tanto en gravedad como en número.
- Comité de Promoción y Progresión. Con 82 reuniones en total.
 - Número de personal presentado a convocatorias: 369.
 - Número de plazas cubiertas por Progresión: 101.
 - Número de plazas cubiertas por Promoción: 66.
- La Comisión distribuidora del Plus Familiar realiza 12 reuniones este año, con un total de 390 peticiones realizadas por ascendientes, descendientes y por esposas de trabajadores.
- Junta de Gobierno del Economato. En octubre realiza la renovación de cargos. Realiza 13 reuniones y se establecen como productos por debajo del precio de costo, las patatas, el arroz y la carne. Como es habitual, también se distribuyen dos donativos en Navidad y agosto entre los trabajadores de la empresa.
- El Comité de Calificación es uno de los que adquiere mayor relevancia e interés tanto para la parte de la empresa como la de los trabajadores. Su composición es la siguiente:

Presidente: jefe de la División de Formación: Manuel Chueca.

Representación de la Empresa: licenciado: Emilio Adán.

jefe de Calificaciones: Antonio Segrelles.

Representación Social: técnicos y administrativos: Pascual Bertolín e Inocente Mazcuñán.

Cualificados y no cualificados: Miguel Lluch y Antonio González.

Durante las catorce reuniones celebradas fueron considerados 1.226 puestos de trabajo y que afectaban a 3.343 trabajadores. El número de puestos que consiguen modificar el grado asciende a 434 con 910 trabajadores afectados. Los puestos que no obtienen la modificación de grado demandada son 792 y afectan a 2.433

trabajadores. Por su parte, la empresa modifica voluntariamente el grado de 108 puestos que repercuten sobre 391 trabajadores.

- Buzón de Sugerencias, se reúne en tres ocasiones. De las 34 sugerencias recibidas son aprobadas seis y desestimadas diecisiete, mientras que once permanecen pendientes. Asimismo, la cuantía de las premiadas asciende a 1.600 pesetas.

Durante el año **1965** se mantiene la actividad ordinaria del Pleno y sus Comisiones. El JE se desenvuelve en la misma línea en cuanto a los conceptos y asuntos de que se ocupa y sólo se experimentan pequeñas variaciones en las cifras de asignaciones, servicios, plantilla, salario, etc.

Haciendo, pues, sólo referencia a estas variaciones hay que comenzar con la renovación de dos representantes del Jurado: Ernesto Martín Laínez, administrativo y que ocupa el cargo de secretario durante los dos últimos ejercicios del JE, será sustituido por el también administrativo Inocente Mazcuñán, quien también ocupará el puesto de secretario. También se procede a la sustitución como vocal del técnico Francisco Andani Lorente por Mario Fernández Santamaría. Por otro lado, también se producen algunas bajas y altas de enlaces sindicales de distintos departamentos.

- El Pleno del Jurado:

Sigue reuniéndose los miércoles de cada semana, salvo algún imprevisto. Durante este año realizaron 18 sesiones ordinarias y 53 extraordinarias, lo que da cuenta de que los asuntos con conflicto laboral ocupan una buena parte de la actividad del Jurado en 1965.

- Durante el transcurso de dichas reuniones se siguen cumplimentando los diferentes artículos del RRI.
- Entre el número de reclamaciones o peticiones realizadas a lo largo del año y recibidas por la Ponencia Social o por Secretaría, se obtienen las siguientes cifras:
 - Peticiones pendientes de resolución de 1964.....114
 - Por diferentes conceptos durante 1965.....318

Atendiendo a su resolución y al número de trabajadores afectados:

- Resueltas favorablemente.....107, 485 (trabajadores).
- Resolución negativa.....307, 1.303 (“).
- Retiradas..... 8, 15 (“).
- Pendientes para 1966.....10, 41 (“).

Las reclamaciones expresadas se refieren a los conceptos de clasificación profesional, aumento de grado de calificación, diferencias económicas, antigüedad, prendas de trabajo, sanciones, etc. Y de todas ellas, las más numerosas y las que afectan a un mayor número de trabajadores son las referidas a los conceptos de clasificación y calificación. De esta manera, por clasificación profesional se realizan 135 peticiones de 515 trabajadores y de las cuales 62 se aceptan mientras que 73 son denegadas. Respecto a las peticiones de aumento de grado de calificación, sólo son resueltas favorablemente 10 y afectan a 126 trabajadores, mientras que son denegadas 94, que corresponden a 636 trabajadores.

- o Por otro lado, también se plantean diferentes peticiones planteadas en forma de Ruegos y Preguntas o directamente por los vocales y trabajadores, unos verbalmente y otros por escrito. En todos los casos la resolución procede de los distintos jefes de la División Social, la División Jurídica y la de Personal. En este tipo de peticiones, los asuntos son más variados y específicos, que van desde la decisión de ascender a 49 peones del departamento de hornos altos sin modificación del grado de calificación, hasta la concesión de alguna excedencia o subvencionar el déficit de la Caja Complementaria de enfermedad.
- o La empresa, a través de la Presidencia del Jurado, hace uso de la institución del JE para emitir informes, normas y concesiones. Este año, por ejemplo, la empresa accede a que una comisión de vocales del Jurado se traslade a Bilbao para cambiar impresiones con el JE de Vizcaya sobre el nuevo CCS. También se produce alguna ampliación de mejora para el seguro en caso de fallecimiento y en el seguro colectivo de vida, al tiempo que se mantienen las actividades tradicionales donde el JE actúa con carácter de ejecución y representación, como en el caso de la concesión de premios de comportamiento en forma de disfrutar de las vacaciones en residencias de verano, despedida a jubilados, la celebración de la fiesta del

aprendiz, el reparto de juguetes el seis de enero entre los niños de los trabajadores, etc.

- En el reparto de las inversiones sociales, la relación de los conceptos es la misma que en los años anteriores, y sólo se observan variaciones en las cantidades aportadas respecto al año anterior en:
 - Mejoras físicas, morales, culturales, sanitarias, formación profesional y préstamos a largo plazo, asciende a 26.524.756 pesetas.
 - Pensión complementaria a 583 jubilados de los que 98 corresponden a este ejercicio: 22.157.974 pesetas.
 - Seguro de vida correspondiente a 32 decesos y a 5 trabajadores por invalidez: 3.700.000 pesetas.
 - Complemento de pensiones a 7 trabajadores por enfermedad profesional o accidente: 126.647 pesetas.
 - Premios por antigüedad a 328 trabajadores por cumplir 25 o 40 años de servicio: 195.000 pesetas.
 - La nómina del personal asciende a un total de 497.412.077 pesetas, distribuidas entre 326.060.111 para los obreros y 171.351.965 para el resto del personal: directivos, empleados y subalternos. El total de trabajadores disminuye ligeramente con respecto al año anterior, pero sí se observa un importante incremento en la cantidad global de los salarios respecto al año anterior.
 - Obsequio²⁶⁸ a hospitalizados, tanto por parte de la empresa como de la sociedad Misimetaya, un total de 6.525 pesetas.
 - El número de estudiantes de la Escuela de Aprendices, becarios de San Vicente Ferrer y alumnos de Maestría Industrial asciende este año a 240.
 - Los deportes, sanatorio y actividades culturales mantienen las mismas cifras de usuarios y de aportación económica.

²⁶⁸ Desde el momento actual, llama la atención el hecho de que tratándose de personas hospitalizadas, a los hombres se les obsequiase exclusivamente con tabaco (cigarrillos), y sólo a las mujeres con bombones.

- Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Despliega su actividad en la misma línea que el año anterior. De toda ella se destaca:

- La disminución del número de accidentes (57%), del índice de frecuencia y gravedad, lo cual le supuso la adjudicación de la Copa de Plata por parte de la Comisión de Seguridad en la Industria Siderometalúrgica en su IV Asamblea celebrada en Madrid.
- Prosigue la labor de enseñanza y propaganda de prevención de accidentes a través de medios muy diversos: folletos, calendarios, cursillos, carteles, premios, etc.
- La cantidad total de premios en metálico se eleva a 200.000 pesetas repartidas entre 113 premios individuales y 63 colectivos. El primer premio individual asciende a 10.000 pesetas; 5.000 el segundo y tercero, y 1.000 pesetas para cada uno de los 110 restantes premios individuales. En el caso de los premios colectivos, el primer premio está dotado con 5.000 pesetas; 2.500 el segundo y tercero, y 1.000 pesetas para cada uno de los sesenta premios colectivos restantes.

- Comité de Promoción y Progresión.

Está presidido por el jefe de la División de Personal, José M^a Adán; como miembros permanentes el jefe de Psicología Industrial y el jefe de Formación. Junto a ellos, un secretario (administrativo) y tres vocales volantes, dependiendo del puesto a cubrir.

Se trata de una comisión muy activa que recibe numerosas peticiones. Ello le llevó a celebrar 161 reuniones durante todo el año, y el número de trabajadores presentado a las convocatorias fue de 760. De las plazas repartidas se cubrieron 131 por Progresión y 163 por Promoción. Del total de las plazas repartidas por progresión 124 correspondieron a obreros y el resto repartido entre subalternos, administrativos y técnicos. Algo semejante ocurre con los puestos de promoción, de los que 111 pertenecen a obreros y el resto está repartido entre los otros grupos profesionales de trabajadores.

- Comisión del Plus Familiar.

Constituida en su presidencia por José M^a Adán, letrado asesor, presidente del Jurado y jefe de la División de Personal. Como secretario dispone de un administrativo, y cuatro vocales, que también lo son del JE y que cada uno representa a una categoría profesional (administrativo, técnico, cualificado y no cualificado).

Realizó doce reuniones a lo largo del año para resolver un número de 309 peticiones presentadas por ascendientes, descendientes o declaraciones juradas. En lo concerniente a pagos, los efectúa el departamento de Intervención, y aquellos de carácter social están a cargo de un Graduado Social.

- Junta de Gobierno del Economato.

Figura como presidente el director de la fábrica, Enrique Ugarte. Como delegado de la presidencia el jefe de la División Asistencial; el secretario pertenece al grupo técnico y es también vocal del JE; como asesor está el encargado del economato, y, además, cuenta con tres vocales, uno de mano de obra cualificada y dos no cualificados.

Durante este año se realizan nueve reuniones. El número total de beneficiarios es de 23.271, de los cuales 6.592 son trabajadores y el resto corresponde a familiares de éstos.

El total de ventas realizadas asciende a 76.833.499, y la empresa aporta en concepto de donativo por motivo de fiestas patronales y de Navidad, la cantidad de 1.749.848. Asimismo, durante este año se comercializan por debajo de su costo: patatas, arroz y carne, lo que supone una aportación por parte de la empresa de 723.814 pesetas.

Dentro de la tendencia general a lo largo de los años anteriores, las mejoras obtenidas por estos beneficiarios del economato están en torno al 20% sobre los precios en los comercios de la población de Sagunto.

- Comité de Calificación.

Realizó cuatro reuniones a lo largo del año donde se valoran las posibles modificaciones de grado de calificación. Está constituido por el presidente, que es un

ingeniero de hornos de acero; el jefe de calificaciones por parte de la empresa, y, por la parte social cuatro vocales que también lo son del JE, uno por cada grupo profesional.

- Buzón de Sugerencias.

Constituido por el director de la fábrica como presidente, un ingeniero como secretario, y dos vocales: un ingeniero y un vocal del JE.

Durante este año se presentaron cuarenta y cinco sugerencias, de las cuales:

- aprobadas y premiadas.....19.
- desestimadas.....10.
- en estudio.....19.

La cuantía de las premiadas ascendió a 5.900 pesetas.

Durante el año **1966** la actividad de este JE prosigue en su misma línea pero con la expectativa de su renovación por elecciones sindicales dentro del mismo ejercicio²⁶⁹.

Dejando aparte la gestión en los asuntos conflictivos, la cual será objeto de otro capítulo, la actividad del Pleno del Jurado y de los diferentes comités y comisiones que integran esta institución, se mueven durante este año dentro de los mismos parámetros: en la cuantía y conceptos de los asuntos tratados, en el tipo de peticiones, reclamaciones, ruegos y preguntas, inversiones, donativos, etc. También se mantiene la misma tónica que el año anterior en los porcentajes de asuntos resueltos: de forma favorable, desfavorable o pendientes de resolución, así como la tendencia a la disminución de accidentes y el aumento de las medidas de prevención de éstos. Se mantienen cifras similares de plantilla, salarios y beneficios sociales.

Entre las novedades que se producen a lo largo del ejercicio del año 1966 se destacan las siguientes:

- o En enero se incorpora por primera vez como un vocal más del JE, el elegido como representante de todos los trabajadores de la FS en el Consejo de Administración de la empresa, Manuel Carbó, perteneciente al grupo técnico.

²⁶⁹ Las elecciones para renovar a los vocales del JE tienen lugar en septiembre y el 10 de octubre se produce el acto de toma de posesión del nuevo JE.

○ Se inician las gestiones para la elaboración de una propuesta de CCS para remplazar al actualmente vigente de 1961 y que pudiera entrar en vigor el 1 de enero de 1967. Tras la solicitud de rescisión del CCS de 1961, los vocales del JE solicitan a la Dirección de la empresa se les facilite información acerca de: plantilla, nóminas, producciones, gastos de producción y ventas, a fin de preparar la propuesta que deberá ser contrastada con la presentada por la empresa. Sin embargo, el acuerdo no se hará realidad y se dictará una NOC por parte de la DPT, que mantiene vigente el CCS de 1961 con la modificación e incorporación de algunos artículos que ésta incorpora.

○ Dentro del programa de actividades desplegado por el Comité de Seguridad e Higiene, se desarrolla la III Semana de Seguridad, del 17 al 31 de octubre de 1966. Durante estos días se desarrolla un importante programa de actos donde se encuentran:

- Propaganda sobre seguridad y prevención: escrita, mural, oral, volante, cinematográfica o en el hogar.
- Exposición de prendas de seguridad y tómbola de regalos de la exposición.
- Conferencias.
- Ejercicio real de protección civil.
- Concursos diversos relacionados con la seguridad.
- Entrega de premios: individuales y colectivos de seguridad.

Y todo ello con una importante participación de autoridades, empresas, médicos especialistas y personal de la fábrica, alumnos de la Escuela de Aprendices, e incluso población civil.

○ Pero hay un asunto que este año adquiere un especial interés para el JE y que repercute en la dedicación que a partir de este momento se le va a prestar: se trata de la posibilidad, abierta por el gobierno español,²⁷⁰ de instalar una nueva planta siderúrgica integral en España, y que desde el JE de Altos Hornos en Sagunto, se instrumentalizará la propuesta de su instalación en el Puerto de Sagunto aprovechando la ya existente de la empresa Altos Hornos de Vizcaya.

²⁷⁰ La decisión de instalar una nueva Planta Siderúrgica Integral en la zona Levante-Sur se tomó en el Consejo de Ministros del 29 de abril de 1966.

El presidente del JE, José M^a Adán, presenta, a requerimiento de los vocales, un estudio de las razones económicas, sociales y técnicas, que justifican el emplazamiento de la nueva PSI en el Puerto de Sagunto. Estas razones son expuestas en veinticinco puntos, de los cuales destacamos algunos:

1. El Estado español se ahorraría entre un 30 y un 40% de la inversión necesaria al utilizar las instalaciones ya existentes en el Puerto de Sagunto, lo que, además, acortaría el periodo de no rentabilidad al ejecutarse las obras con mayor rapidez.
2. La situación geográfica favorable del Puerto de Sagunto respecto a los centros consumidores nacionales e internacionales de la vertiente mediterránea, y con medios de comunicación a estos mercados por mar, ferrocarril y carretera.
3. El crecimiento demográfico en la localidad, la provincia y la región valenciana hacen necesario la creación de nuevos puestos de trabajo, cuya base puede ser la industrialización, habida cuenta que la región valenciana, con base en la economía agrícola sufre la disminución de puestos de trabajo en el sector primario y, por otra parte, el permanente proceso de cualificación de la población de jóvenes en torno a la Escuela de Aprendices, generan unas expectativas de trabajo no cumplidas con la actual fábrica siderúrgica, sometida al necesario proceso de racionalización que conlleva la amortización de muchos de los puestos de trabajo cuando se produce la jubilación de los trabajadores que venían desempeñándolo. Todo ello da lugar al aumento de una bolsa de trabajo de jóvenes bien formados y que tendrían que optar, en muchos casos, por la emigración.
4. La renta per cápita provincial ha pasado en pocos años de un cuarto a un puesto catorce, y el desarrollo económico deseable expuesto en los principios básicos del Plan Nacional Económico Social sería factible con la instalación de la nueva PSI en Sagunto. De lo contrario, la regresión económica no sólo sería un hecho para la provincia, sino también para el Puerto de Sagunto y el futuro de las empresas vinculadas a la fábrica siderúrgica y filiales de ésta como CMSM o Ferroland.
5. La existencia de una población enraizada en torno a la fábrica en Sagunto y sus filiales, que representan en torno a 8.000 productores y sus familias, además de lo que representan más de 200 empresas suministradoras de la región, multitud de transportistas, almacenistas e industrias transformadoras de los productos siderúrgicos.

6. El alto nivel de formación profesional y especialización técnica de la actual plantilla total de la FS, con experiencia y mentalidad de superación, centrada entre los 30 y 40 años de edad y que pueden ser la base de la nueva PSI.
7. La infraestructura técnica y de servicios sociales con que cuenta la actual fábrica.
8. Cuenta con un Puerto con importante capacidad de carga y descarga, y que, con pocas inversiones, puede ampliarse.

Las autoridades sindicales, el gobernador civil y todo el JE en Pleno se suman a esta demanda y al escrito de razones presentado por el presidente del JE. Del mismo modo, se constituye una comisión formada por dos vocales del JE, su presidente y encabezada por el gobernador civil para trasladarse a Madrid y visitar a los ministros de Industria, Gobernación, Hacienda y Trabajo a fin de presentarles los estudios y razonamientos realizados y que aconsejan la instalación de la nueva siderurgia en el Puerto de Sagunto.

Por otro lado, la actividad del JE en relación a la PSI se ve complementada y acompañada a lo largo del año con reuniones, visitas y contactos que se desarrollan desde el Consejo Económico Sindical de Valencia y en las que participan distintas autoridades políticas y sindicales junto al presidente y algunos vocales del JE, y de cuyas gestiones se da buena cuenta en las distintas reuniones del Pleno del JE. Es importante destacar en este sentido el *Acta* de la reunión del Consejo Económico y Sindical de Valencia de junio de 1966²⁷¹ porque de aquí saldrá un *Informe-Conclusión* sobre la cuestión de la ubicación de la IV PSI en Sagunto. Este informe, que ya había sido preparado y discutido en reuniones previas,²⁷² contiene las ideas básicas que el JE expone con mayor amplitud y concreción. Entre los apartados que se contemplan en este *Informe* se pueden citar:

- Tendencia a la desindustrialización en la región valenciana. La renta industrial en Valencia sólo ha aumentado en los diez años anteriores un 35%, mientras que la mayoría lo ha hecho por encima del 100%
- El Plan de Desarrollo no ha afectado a Valencia.
- Valencia se encuentra entre las regiones con mayor movimiento migratorio al extranjero y mientras tanto no se producen migraciones de la capital hacia ella.

²⁷¹ ARV, *Sindicatos*, Acta de la reunión del Consejo Económico y Sindical de Valencia, 3-junio-1966, Caja nº 4608.

²⁷² ARV, *Sindicatos*, Acta de la Comisión de industrias del hierro y del acero de Valencia, 25-mayo-1966, Caja nº 4608.

- Importantes beneficios derivados de la localización en el Puerto de Sagunto.
- Efectos positivos sobre la economía nacional.

Sobre la base de este *Informe*, la Delegación Provincial de Sindicatos de Valencia, elaboró un *Informe* favorable, de adhesión, a la proyectada instalación del complejo siderúrgico integral Levante-Sur, al que se adhirió el Pleno del JE.

Fruto de todos estos contactos y reuniones, se producen varios escritos²⁷³ de distintos organismos, además del JE y OSE, otros como el gobernador civil, la prensa valenciana y nacional, representación empresarial, Cámaras de Comercio, Agraria y de la Propiedad, Colegio de Abogados, Ayuntamiento, Diputación, etc.; todos ellos adhiriéndose al proyecto y haciendo hincapié en la importancia de conseguir la ubicación de la IV PSI, indicando que la creación de otra factoría paralizaría la prevista ampliación de la FS según el *Acta de Acción Concertada* con AHV, SA.²⁷⁴

Una vez celebradas las elecciones sindicales, el día 10 de octubre tiene lugar el acto de toma de posesión del nuevo jurado en el que se han producido algunas modificaciones, pero de cuya composición se puede destacar la continuidad de la mayoría de los vocales y que queda como sigue:

- Presidente: José M^a Adán García (también letrado asesor de la empresa).
- Secretario: Inocente Mazcuñán Alepuz.
- Técnicos: Manuel Sáez Bel y Serafín Izquierdo Pérez.
- Administrativos: Juan Pérez González e Inocente Mazcuñán Alepuz.
- Cualificados: José Luis Aja Pascua, Miguel Ortega Pérez, Juan Martínez Soto y Julián Cócera Frías.
- No cualificados: Miguel Lluch Rodríguez, José González de Benito, Manuel Serrano Serrano y José Vergel Ortiz.

Comisiones Obreras presentó para estas elecciones una candidatura unitaria que adoptó el programa de CCOO de Madrid. Esta candidatura había competido con otra que incluía a viejos militantes anarquistas, verticalistas y los candidatos de la empresa. Se consiguió un índice de participación superior al 90% y la candidatura vinculada a CCOO

²⁷³ ARV, *Sindicatos*, Caja nº 4608.

²⁷⁴ ARV, *Sindicatos*, Recortes de prensa sobre la ubicación de la IV PSI, Caja nº 4608.

obtuvo la mayor parte de los votos y puestos de representación no sólo para el JE sino también para enlaces. Por categorías:²⁷⁵

- Obreros no cualificados: Se consiguieron veinticuatro puestos, más seis simpatizantes, de los treinta y cuatro puestos a elegir.
- Obreros cualificados: De los dieciséis enlaces a elegir, doce correspondieron a la candidatura obrera, más un simpatizante.
- Técnicos: De nueve puestos a elegir, tres serían “hombres buenos”.²⁷⁶
- Administrativos: De seis puestos a elegir, la candidatura unitaria consigue tres y un simpatizante, quedando los dos restantes en pleito y de los cuales la candidatura no obrera representa a la opción de la empresa.

En el acto de toma de posesión de los nuevos vocales se encuentra presente el delegado local de sindicatos, José M^a Esparza García, quien, después de agradecer la colaboración prestada por los vocales salientes, deseó una gran eficacia, sentido de la realidad y ponderación para los que llegan en su relevo. Pero una vez expresado este deseo de moderación futura después de los años de conflictividad que tuvo que afrontar el JE de Sagunto, es interesante destacar de su intervención el hecho de hacer hincapié en la diferencia producida en las relaciones laborales con motivo de la creación de los jurados de empresa, “que con su acceso al diálogo en las esferas de la misma, razona con sus dirigentes, ante una mesa, los problemas que plantean los trabajadores a quien representan. Una buena prueba de ello es la representación del Jurado en los Consejos de Administración, el más alto grado representativo de la empresa.”²⁷⁷ Esta visión del JE como instrumento de diálogo en las relaciones laborales está plenamente asumido por los trabajadores de la FS y por ello se acude masivamente a elegir en las elecciones sindicales a sus mejores activos, pero sin que ello menoscabe ejercer otro tipo de acciones de choque y desenvolverse paralelamente en un ámbito organizativo e ideológico ilegal y por tanto clandestino, y que de forma paralela y al mismo tiempo, son protagonizadas y apoyadas por los mismos vocales elegidos para el JE.

²⁷⁵ Véase GÓMEZ RODA, JA., *Comisiones Obreras y represión franquista...*, PUV, 2004.

²⁷⁶ Así se designaba a aquellos que, sin afiliación o simpatía definida, aparecían como trabajadores honrados y honestos con los intereses de los trabajadores a quienes representaban.

²⁷⁷ *Portu*, nº 48, noviembre-diciembre de 1966.

En esta otra vertiente de actuación y organización obrera, los comunistas consideran una gran victoria los resultados obtenidos por la candidatura obrera²⁷⁸ en Altos Hornos de Sagunto, MACOSA y Astilleros, y consideran que esta victoria debe ser aprovechada para seguir en la lucha por la libertad y la democracia sindical, además de otras reivindicaciones como el aumento general del salario y el salario base de 250 pesetas. La tarea de los enlaces y jurados elegidos es ampliar y seguir ocupando puestos de vocales e incluso la presidencia en las juntas sociales del sindicato del ramo, así como también entrar en contacto con otros obreros elegidos: socialistas, católicos o no comunistas, para tratar de aunar esfuerzos en torno a una misma organización, las comisiones obreras, de modo que sea factible cuanto antes una amplia y representativa Comisión Provincial.²⁷⁹ En este contexto hay que situar la fundación de CCOO del País Valencià el 11 de diciembre de 1966 en los locales que Lo Rat Penat tenía en la ciudad de Valencia en la Plaza de Manises. A esta reunión fundacional acuden varios obreros de la FS, de las aproximadamente ochenta personas asistentes, desde donde se siguen las pautas marcadas por los comunistas y entre los que se encuentran varios enlaces²⁸⁰ sindicales y al menos un vocal del JE, Miguel Lluch.

La consonancia e identificación de los representantes obreros elegidos en la FS con las pautas de actuación y las fórmulas de organización planteadas por los comunistas, sobre todo de cara al afianzamiento de unas comisiones obreras amplias y representativas que desborden el marco específico de una empresa y que se constituyan a niveles superiores, lleva a la conveniencia de incluir, incluso literalmente, las consideraciones que al respecto de las comisiones obreras se hacen por parte del PCE, una vez que las elecciones sindicales de octubre han sido un éxito y que está a punto de realizarse la reunión que en Valencia pondrá en marcha de forma oficial para esta zona a CCOO. Al respecto, se pueden extraer algunos párrafos de varios informes; a saber:

“El movimiento de las comisiones obreras junto con todos los enlaces, jurados y vocales de las juntas sociales que actúan bajo las mismas consignas constituye hoy la fuerza de nuestra clase obrera. Ambas cosas se confunden en una. Todo ello va encaminado a la liquidación definitiva del verticalismo y a la conquista de un verdadero sindicato independiente y democrático. ...El sindicato democrático obrero será

²⁷⁸ Por oposición a la candidatura verticalista.

²⁷⁹ AHPCE, LEVANTE, Jacquet 132, Informe 1-11-1966.

²⁸⁰ También se encuentra en la reunión Julián López, quien ha habido sido condenado por su vinculación comunista en 1959 y más tarde con motivo del 1º de mayo de 1968.

conquistado paso a paso. No debemos renunciar a utilizar todas las posibilidades que los puestos alcanzados en las elecciones nos ofrezcan. ...Las Juntas Sociales donde las comisiones obreras han conquistado la mayoría, son gérmenes de los futuros sindicatos obreros.”²⁸¹

En el momento en que se marcan estas directrices por parte del PCE, los trabajadores de la FS no tienen ninguna duda sobre la conveniencia y eficacia de hacer uso de los recursos legales que proporciona el régimen, y en la práctica siguen la trayectoria marcada por los comunistas en cuanto a profundizar en el dominio de los cargos electos y avanzar en la puesta en marcha y consolidación de una organización sindical democrática y amplia, las comisiones obreras.

Independientemente de la lectura que cada una de las partes hace del resultado de las elecciones, los datos objetivos constatan el triunfo de la candidatura obrera vinculada a CCOO y el control y dominio de este sector en la representación obrera del JE, una trayectoria que se había abierto con las elecciones sindicales de 1960, que se había consolidado y ampliado en las de 1963 y que en 1966 sigue su proceso de avance. El siguiente paso en la estrategia de los trabajadores siderúrgicos saguntinos en la parcela de las elecciones sindicales consistirá en ocupar el mayor número de cargos, incluso la presidencia, de la Junta Social Local. En las elecciones de 1966, la candidatura obrera consiguió veintidós puestos de los veintisiete vocales de los que consta. Tanto en estas elecciones como en las siguientes (1971) destaca la figura de Vicente Madrid, quien consigue la presidencia de la Junta Social Local.

²⁸¹ AHPCE LEVANTE, Jacquet 132. Informes, noviembre 1966.

2.2.3. ACTIVIDAD DEL JURADO DE EMPRESA DURANTE LOS AÑOS 1967-68-69-70.²⁸²

Durante el año **1967** la actividad del JE viene condicionada por dos asuntos que ocupan buena parte de sus sesiones ordinarias y extraordinarias, sobre todo durante el segundo semestre del año. Estos asuntos son:

- La situación económica de la empresa AHV y de la fábrica de Sagunto en particular, y que da lugar a que la empresa presente en septiembre un expediente de crisis referido a la FS ante la DPT de Valencia.
- La cuestión del CCS, no sólo por los problemas para llegar a un acuerdo con la empresa, sino porque las diferencias entre los diferentes estamentos de los trabajadores provocará una situación insólita hasta entonces y que concluirá con un CCS para técnicos y administrativos, por un lado, y el sometimiento a una NOC por parte de los grupos de cualificados y no cualificados, por otro.

A su vez, ambas cuestiones están relacionadas entre sí, siendo las dificultades económicas de la empresa y el expediente de crisis laboral uno de los detonantes principales en las diferencias entre los distintos grupos de trabajadores a la hora de acordar las condiciones de un CCS. Sin embargo, fuera de la cuestión del CCS, los vocales sociales del JE mantienen una gran unidad de criterio y decisión en el resto de las cuestiones planteadas, desde el planteamiento y defensa del *Informe* de réplica que presentan los vocales al expediente de crisis, hasta el apoyo de éstos a la necesidad de instalar la nueva PSI sobre la base de la ya existente en Sagunto, quizás como única válvula de escape a medio plazo para afrontar la situación de crisis en los Altos Hornos de Sagunto y las consecuencias derivadas de ella.

Es, sobre todo, a partir de este año, cuando la situación de crisis económica se convierte en preocupación continua para las familias de los trabajadores de la FS, cuando la labor de los vocales del JE adquiere un perfil claramente sindical, tanto en el planteamiento de soluciones a medio plazo, como es el caso de la defensa de la IV PSI, como en situaciones concretas de conflicto laboral, y en buena medida producidas a raíz de la puesta en marcha del expediente de crisis y la consiguiente reestructuración y

²⁸² Archivo de AHM, *Actas y Memorias del Jurado de Empresa, Años 1967, 1968, 1969 y 1970*, Carpetas: 206, 306 y 310.

supresión de plantilla, situaciones en las que los trabajadores aprovecharán al máximo todas las posibilidades que les ofrece el marco legal del momento, y en el que el JE se presenta como uno de los mayores baluartes para moverse de acuerdo a esta forma de actuación.

De los primeros meses del año destacan las elecciones sindicales a representantes de trabajadores de las fábricas de Vizcaya y Sagunto en el Consejo de Administración de AHV. El resultado de estas elecciones da lugar al nombramiento de cuatro consejeros, uno por cada grupo profesional. Sólo uno, del grupo técnico, pertenece a la FS, y los otros tres a las de Vizcaya; por Sagunto se trata de Manuel Carbó. Este vocal consejero se incorpora al JE con las mismas funciones que el resto de los vocales, más la añadida de servir de enlace y vehículo de información entre las decisiones e Informes emitidos por la empresa en su Consejo de Administración y los vocales del JE de la FS.

La actividad más importante de este JE se desarrolla durante el segundo semestre del año, a lo largo del cual, el mayor protagonismo de las sesiones ordinarias y responsable de muchas de las extraordinarias es la cuestión relacionada con el expediente de crisis. Le sigue en protagonismo y continuidad el asunto relacionado con el CCS y NOC; y tampoco hay que olvidar la presencia y referencia intermitente pero constante de la IV PSI. A saber:

- ***Crisis Económica y Expediente de Crisis Laboral.***

La primera referencia clara en la que la empresa da a conocer su percepción de la marcha económica de la FS y de la necesidad de poner solución a esa cuestión, se localiza en julio²⁸³ de este año a través del *Informe* que presenta el vocal consejero sobre la última reunión del Consejo de Administración que tuvo lugar en Baracaldo el 28 de junio de este mismo año. Este *Informe* da cuenta del estado de la Sociedad en esos momentos y sobre el caso concreto de la FS.

Sobre la marcha de AHV en ventas, stocks y resultados, se señala cierta mejoría en el capítulo de ventas en el presente año respecto al anterior, una ligera mejoría en los

²⁸³ Archivo AHM, *Actas del JE*, 5 de julio de 1967, Carp. 306.

stocks, pero en el capítulo de resultados las cifras hablan de una situación más desfavorable que en el año anterior, señalando un volumen de pérdidas en torno a los 490 millones de pesetas, y en las cuales, algo más de la mitad, se deben a amortizaciones varias. En esta línea, se indica que las necesidades de la Tesorería gravitan en gran medida sobre el volumen de los créditos y las facilidades bancarias a corto plazo. La ausencia de beneficios impide la mejora de la estructura financiera y obliga a realizar créditos a largo plazo, oficiales y privados. Consecuencia de todo ello es el nivel progresivo de las cargas financieras.

Acerca de la FS se indica que no puede continuar como está, pues, salvo las instalaciones del Puerto y la Planta de Sinterización que se encuentran en buen estado y con posibilidades de producir a mayor escala, el resto de las instalaciones como Hornos Altos, Siemens o Trenes, no están modernizadas y se encuentran en estado de conservación mediano. Asimismo, la plantilla total de la fábrica se cifra en 5.212 trabajadores (contando los que prestan servicios en fábrica y en los servicios anexos de tipo asistencial o social), y la producción anual vendible se establece en 250.000 toneladas, lo cual supone una producción media de 50 toneladas por persona y día, mientras que la empresa expresa que la producción mínima media debería ser de tres a cuatro veces superior, y de igual modo se establece que el coste de fabricación es superior al importe de los productos vendibles que produce. Con todo ello se cifran unas pérdidas anuales por parte de esta fábrica, superiores a los 300 millones de pesetas. AHV señala que, aunque ha ofrecido el emplazamiento y las instalaciones para la nueva siderúrgica del Mediterráneo, sin embargo, haría falta un periodo de cinco o seis años para que ésta se pusiera en marcha, y, hasta entonces no será posible mantener la situación de instalaciones, plantilla y producción que no generan más que pérdidas. Sin embargo, mientras que para las fábricas de Vizcaya se anuncian nuevas instalaciones productivas, tales como un nuevo Alto Horno y una Acería LD, para el caso de la FS sólo se habla de la posibilidad de modernizar instalaciones con inversiones no excesivas, utilizando, por ejemplo, algunas de las existentes en Sestao, y de realizar, esto sí, los ajustes necesarios (de diversa índole)²⁸⁴ para tratar de obtener, si no beneficios, al menos una explotación más equilibrada.

²⁸⁴ El reajuste al que se refiere principalmente es el de la plantilla.

A partir del mes de agosto y hasta finales de noviembre, se produce en varias sesiones del JE la presentación de distintos *Informes*, tanto por parte de la empresa como de los vocales, así como los escritos y resoluciones al respecto por parte de la DPT.

De forma previa a todos ellos,²⁸⁵ se comunica por parte de la empresa a través del presidente del JE, de la solicitud planteada por ésta a la DPT de suprimir un relevo, de los tres existentes, del Tren de Laminación, atendiendo a que la crisis del sector hace que se produzca más de lo que se vende, con el consiguiente aumento de stocks de laminados.

Por otro lado, pero siempre en la misma línea temática, se comunica a los vocales de la Resolución del delegado provincial de trabajo aceptando la rescisión de 20 trabajadores de los 35 para los que se pidió la jubilación anticipada. Asimismo, se autoriza a amortizar todas las vacantes que se puedan producir durante un año. Los trabajadores afectados podrán acogerse al subsidio de desempleo durante seis meses y solicitar del Fondo de Protección Nacional al Trabajo, la jubilación anticipada. Del mismo modo, percibirán de la empresa el complemento de pensión correspondiente.

*** Informe de la Empresa con Razones y Medidas en el Planteamiento del Expediente de Crisis.*

De acuerdo al artículo 54 del *Reglamento del Jurado de Empresa*, la empresa debe someter a consideración de los vocales dicho *Informe* a fin de que éste se presente ante los organismos oficiales junto con el *Informe* que al respecto emitan los vocales sociales del JE.

El citado *Informe* es presentado por el presidente del JE, José M^a Adán, y un resumen de su exposición podría ser el siguiente:

- La situación económica de la FS tiene en los últimos años una evolución negativa, con pérdidas en 1966 de 613 millones de pesetas, además de deudas exigibles de seis mil millones a corto y largo plazo.
- La Sociedad AHV viene arrastrando pérdidas a ritmo continuo desde 1963.

²⁸⁵ Archivo AHM, *Actas del JE*, 5 de agosto de 1967, Carpeta 306.

- o La situación de crisis grave no ve solución a corto plazo y viene agravada por la situación general de la industria siderometalúrgica.

- o Las producciones de laminados, de lingote, hierro y acero, se han mantenido constantes desde 1961. En el mismo periodo, el salario medio del personal obrero ha aumentado por encima del coste de la vida. A ello hay que añadir el aumento de los precios de las materias primas, mientras se mantiene la presión fiscal y el precio de venta. Salvo Sintering y el Parque de Minerales, las instalaciones son antiguas, lo que ha obligado en determinados momentos a reducir la marcha de ciertas instalaciones por carecer de mercado. Tomando como base 100 el año 1961, los precios de las materias primas de la FS evolucionaron así:

	<u>1961</u>	<u>1962</u>	<u>1963</u>	<u>1964</u>	<u>1965</u>	<u>1966</u>	<u>1967</u>
Carbones	100	106	114	114	120	132	128
Minerales	100	110	107	103	108	121	108
Fundentes	100	125	188	229	189	156	115
Compras	100	125	132	104	101	133	138
Salarios	100	142	145	160	182	208	218

El aumento de los salarios, unido al aumento de los costos, con una producción fija en la que los precios de venta desde 1961 sólo han experimentado un incremento del 7,12%, muy inferior a los salariales, fiscales o precios de las materias primas; todo ello repercute directamente sobre el aumento constante de las pérdidas en la FS. Además, coincide con una mayor competencia y presión del mercado internacional que obliga a cambios en el proceso tecnológico y en los controles de calidad. Ello implica un aumento considerable en el precio de coste como consecuencia de que hay muchos productos que no pasan los controles de calidad y deben ser calificados como chatarra y venderlos a precios rebajados como de segunda calidad.

- o El resultado de todo es una situación permanente de crisis, con pérdidas de un millón de pesetas diarias, mientras que la producción por persona es de 50 toneladas, mientras que debería estar en torno a 150 y 200 Tm/hombre.

- o Entre las medidas necesarias para resolver la situación se encuentra la reducción de personal. Entre 1956-1962 se produjo la primera reestructuración de la plantilla que supuso una reducción de 975 trabajadores, a lo que se unió una reducción complementaria

de horas efectivamente trabajadas. Posteriormente se hicieron estudios que han llevado a proponer una plantilla de 3.913, lo cual supone una reducción de 1.208 respecto a los 5.121 del momento actual.

- Los resultados económicos de la FS en 1966 arrojan una pérdida de 369 millones de pesetas y para 1967 se calcula sea de 395 millones.

- En Resumen: comparando la evolución de los precios, ventas, plantillas, salarios, producciones, pérdidas o resultados de la FS, la crisis es un hecho incontrovertible.

- El expediente de crisis laboral plantea medidas mínimas, imprescindibles para subsistir, junto a otras de tipo financiero, de organización y mecanización, como base de futuras ampliaciones.

- De no resolverse la crisis, sus efectos llevarían a desencadenar otras crisis sucesivas, no sólo en la FS sino en empresas suministradoras de materias primas y también en empresas que se derivan de ella como Talleres de Transformación, Almacenes, etc., haciendo llegar la crisis a miles de trabajadores de la Región Valenciana y a diversos aspectos de la economía básica.

- Las medidas propuestas son el conjunto de una etapa que necesitará sobre la marcha de nuevos estudios, ajustes e informes.

Detalle de los puestos afectados y sus causas:

- Fábrica de Ladrillos y sus secciones, que por estar obsoleta no puede adaptarse a las exigencias de precio calidades y rendimiento. Prescindir de ella representa **95** trabajadores.

- Sustitución del gas para calentar los hornos por el fuel. Ello supone eliminar de los Hornos de Acero y Hornos de Fosa de Laminación a un total de **68** trabajadores.

- La eliminación del material refractario supone eliminar a la plantilla relacionada con él, sobre todo albañiles, en un total de **134** trabajadores.

- La construcción de una valla que rodee toda la fábrica permite suprimir a **30** guardias jurados.

- La mecanización en oficinas al incorporar, entre otros elementos, un ordenador electrónico permite la reducción de **53** administrativos.

- La racionalización del Staff hacen innecesaria la actuación de **21** inspectores de control de calidad.

o La racionalización de tareas emprendida desde los estudios iniciales de la Casa Ibérica Bedaux y últimamente por los asesores de US Steel, considera sobrantes el siguiente personal:

- **12** de Hornos de Cok.
- **40** de Hornos Altos.
- **31** de Hornos de Acero.
- **113** de Laminación.
- **9** de Fundición.
- **95** de Transportes.
- **18** de Mantenimiento.
- **21** de Organización Industrial.
- **2** de Planificación Industrial.
- **12** de Administración.
- **19** de Servicio Social.
- **1** de Dirección (Director Adjunto).
- **202** de Servicios Auxiliares.
- **173** de Servicios Asistenciales: 67 de Colegios
73 de Economato
33 de Sanatorio.
- **39** del Tren Comercial (por disminución de un relevo).

o La empresa confía sean atendidas las solicitudes de todas las ayudas que pueda aportar el Estado, a través de instituciones como la del Seguro de Desempleo o Fondo Nacional de Protección del Trabajo, como a través de Ministerios afectados como el de Trabajo o Educación.

A todo este *Informe* detallado, responden los vocales con otro de réplica y que será presentado junto al de la empresa ante la DPT.

** Informe de los Vocales sobre el expediente de crisis planteado por la empresa.

Se trata de un *Informe* detallado que se concreta en cada uno de los puntos abordados por la empresa y donde al final se apuntan algunas soluciones ante la situación generada por dicho expediente.²⁸⁶

Se parte de la idea de que AHV confeccionó en 1964 un plan de inversiones para las fábricas de Baracaldo, Sestao, Ansio y Sagunto, con un total de 25.000 millones de pesetas, de los que 9.000 correspondían a Sagunto. Sin embargo, se señala que sólo se ha instalado una nueva Planta de Sinterización y la mecanización del Parque de Minerales, lo que suma un total de 430 millones de pesetas, cantidad lejana a la referida. Para llevar a efecto todo este Plan de Inversión, AHV lo presentó al Gobierno para conseguir una *Acción Concertada* que se consiguió el 22 de abril de 1965. Sin embargo, no se realizaron las imprescindibles renovaciones de instalaciones y utillaje.

o Efectos del incumplimiento de la *Acción Concertada*.

Los periodos para llevar a cabo el Plan de Expansión de Sagunto y consiguientes producciones, se estableció en 500.000 Tm. para 1967, y de 900.000 Tm. para 1972. Pero nada de lo programado se llevó a efecto, y, de haberse cumplimentado, se hubiera producido un aumento de la plantilla. Mientras que se renovaban las instalaciones en Vizcaya, en Sagunto no se invertía nada. De ello se deduce, según afirman los vocales en el *Informe*, que la programación que se presentó al Estado no tenía carácter real, sino que tenía como único objetivo adquirir los 4.500 millones de pesetas por la *Acción Concertada* y no para lo que se concedió.

Cuando los vocales sociales del JE se dan cuenta de que el Plan de Expansión se orientaba hacia Vizcaya sin tener en cuenta a Sagunto, éstos recurrieron en primera instancia a las autoridades provinciales para que la IV PSI se ubicara sobre la base de la existente en Sagunto. Este planteamiento se elevó a la Presidencia del Gobierno debido a que el Puerto de Sagunto que había nacido paralelo a la fábrica, sufría los efectos de la falta de puestos de trabajo y se hacía necesaria la expansión.

²⁸⁶ El economista Emèrit Bono elaboró un estudio económico que los trabajadores presentan al Presidente de AHV, Villar Mir, y también sirve de base para el *Informe* de los vocales en el JE.

○ De la unidad jurídico-social.

Antes de iniciarse en Vizcaya la citada renovación, la FS daba grandes beneficios a la Sociedad, sin embargo, no tuvo igualdad de trato en lo concerniente al desarrollo y mejoras con respecto a Vizcaya. Un ejemplo está en que desde 1958 no ingresa nadie en la FS por la constante supresión de plantilla, por lo que muchos de los hijos de trabajadores, comprendidos entre 18 y 27 años, se encuentran en paro forzoso. En este sentido, se insiste en que “...No se puede ni debe hacer recaer sobre la fábrica de Sagunto las exigencias de crisis que la empresa invoca, pues de existir, lo que ponemos muy en duda, tendrían que ser repartidas proporcionalmente entre las fábricas que forman el conjunto de la Sociedad.”²⁸⁷

○ De las Plantillas.

Desde 1958 hasta la situación presente se ha reducido la plantilla de personal obrero en un 24,30%, lo que supone 1.198 trabajadores menos. Mientras tanto, desde que se implantó el sistema de productividad, y sin mejoras de método, la actividad alcanzada es de 80 PH, lo que supone un aumento de la productividad individual en un 25%, y ello con instalaciones anticuadas.

Pero consecuencia de esta restricción de la plantilla, ha privado a muchos de no disfrutar de vacaciones en el periodo estival y, además, en los últimos meses se ha trabajado una cantidad de horas extraordinarias que demuestra la insuficiencia de la plantilla.

○ De los Talleres y Servicios Auxiliares.

Los Talleres Generales son modernos, excelentes y rentables, que cuenta con productores de los más competentes, lo que se demuestra al conseguir en todas sus especialidades numerosos títulos en concursos provinciales, nacionales e internacionales. La pretensión de la empresa de recurrir a otros talleres particulares o contratistas, no resultaría ni tan buena ni rentable y supondría un aumento de los gastos de producción. Y lo mismo puede aplicarse para los servicios de mantenimiento de los hornos y fábrica de ladrillos.

²⁸⁷ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa*, 5 de agosto de 1967, p. 23, Carp. 306.

o Servicios Asistenciales.

Para los vocales este es un capítulo muy importante al que se le dedica también una atención preferente en este *Informe*.

Vinculados estos servicios a la empresa desde 1920, la legislación vigente convierte la voluntariedad de éstos en una obligación permanente en las empresas “para garantizar dichas mejoras a los trabajadores como parte integrante del salario.”²⁸⁸

De la importancia y necesidad de estos Servicios se resaltan:

a. Colegios: entre otras:

- La obligatoriedad de la empresa de continuar manteniendo los cuerpos docentes viene determinada por la Ley; en concreto, la última disposición es el Texto Refundido de Enseñanza Primaria de 2 de febrero de 1967.
- La necesidad de las escuelas se manifiesta en la saturación de las aulas.
- La rentabilidad social de los colegios queda demostrada por el número de becas obtenidas en porcentaje superior a otros colegios particulares u oficiales.
- El personal docente es cualificado y acreditado, además de los años de experiencia.
- “Los beneficios de la enseñanza escolar es parte integrante de los beneficios que asisten a los trabajadores.”²⁸⁹

b. Economato:

Los Decretos de marzo y mayo de 1958 confirman la obligatoriedad de constituir Economatos Laborales en empresas con más de 500 trabajadores, al objeto de poder mantener el poder adquisitivo del trabajador e indirectamente también regular los precios del comercio particular.

En 1966 el volumen de venta ascendió a 75 millones de pesetas, por lo que no se puede decir que haya déficit y se justifica su necesidad. En un análisis más detallado del movimiento económico por secciones se observa que:

²⁸⁸ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa*, 5 de agosto de 1967, p. 26, Carp. 306.

²⁸⁹ *Ibidem*, p. 29.

- La sección de ultramarinos, ferretería, vinos y licores, la de tejidos confecciones y zapatería, tienen saldo positivo en todos los ejercicios y progresivamente en los años sucesivos aumenta el volumen.
- Las secciones de frutas y verduras, pescado y carne, tienen saldo negativo en los primeros años, pero progresivamente se va reduciendo hasta que en 1964 la sección de pescados produce beneficios y en 1966 la de frutas y verduras. Sólo se mantiene con saldo negativo, pero inferior a años anteriores, la sección de carnes.
- Con una adecuada ordenación del servicio se podrían aumentar considerablemente las ventas.

c. Sanatorio:

- Resulta necesario este servicio para atender a los trabajadores de la fábrica y sus familiares, y además es rentable.
- Inaugurado el 17-12-1949, cuenta con todos los servicios sanitarios precisos para atender las necesidades sanitarias: atención primaria, especialidades y rehabilitación, y para hacer frente a los accidentes de cualquier tipo.
- El 1-8-1967 el director de la empresa llevó a cabo un concierto con el INP de la provincia, por lo cual se recibe de esta institución las cantidades acordadas por los servicios de residencia, cirugía, rehabilitación, etc. De este modo, el sanatorio era y sigue siendo rentable. Por todo lo cual tampoco caben aquí los supuestos de “Reconversión concurrente”, ya que el sanatorio continúa en servicio y la plantilla pertenece a AHV.

o De Otras Producciones.

Además de los productos laminados, también se producen otros subproductos que se venden y en parte se utilizan en la misma fábrica (benzol, amoníaco, alquitrán, etc.), siendo su producción superior a la que señala la empresa. Lo mismo ocurre con el lingote y el excedente de Sintering vendidos, por lo que las producciones rentables son más de las 250.000 toneladas de laminados que señala el *Informe* de la empresa, y la producción por hombre es superior a 50 toneladas.

○ Otros aspectos de la Sociedad.

Durante veintidós años (hasta 1961) la Sociedad obtenía cuantiosos beneficios que en gran parte se debían a la rentabilidad de la FS. Sin embargo, esta circunstancia no llevó a una participación en las inversiones, que se canalizaron hacia Vizcaya, dejando a la FS en condiciones de subsidiaria.

La unidad jurídico-social hace que no pueda recaer sobre Sagunto una crisis que no sería sólo de la FS sino de la Sociedad AHV.

La solución so sería, pues, la reducción de plantillas sino una fuerte inversión, la cual sería la IV PSI.

La crisis de la que habla la empresa no es real. Sí hay beneficios pero sobre ellos revierten los gastos de amortización y cargas de financiación de forma excesiva. Además, se debería contar como beneficios la desgravación y descuentos arancelarios de la *Acción Concertada*. Así, “...lo que ocurre en Sagunto no es ni más ni menos que la consecuencia del pago de esas amortizaciones que proporcionalmente se cargan sobre la fábrica, por las inversiones efectuadas en Vizcaya sin ningún beneficio para Sagunto, ya que lo que figura en la *Memoria* como pérdidas son las cantidades que se citan como amortización y cargas de financiación.”²⁹⁰

○ Conclusiones:

- Impugnación de la pretendida “Reconversión concurrente” y no admisión de la supresión o reducción de plantilla pretendida por la empresa por no ser ciertos los argumentos aducidos por ésta.
- Sólo se invirtió 430 millones de los 9.000 programados.
- Incumplimiento por la empresa de las obligaciones contraídas por la *Acción Concertada* en cuanto a la renovación de instalaciones y utillaje.
- Mientras las fábricas de Vizcaya han ido poniéndose al día, la FS queda estancada con olvido del concepto de unidad jurídica de empresa.
- Si la crisis es cierta, debería repartirse la reducción de plantilla entre todas las fábricas.

²⁹⁰ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa*, 5 de agosto de 1967, p. 35, Carp. 306.

- En el CCS la Dirección se compromete a no producir ceses de personal por la aplicación del sistema de racionalización.
- Contradicción entre la crisis de la que habla la empresa y la gran cantidad de horas extraordinarias trabajadas.
- La empresa silencia que la producción por hombre es superior a 50 toneladas y que ésta se produce con plantilla más reducida y sin renovación tecnológica o de utillaje, y sin correlativa mejora salarial.
- Se pretende suprimir la única sección que dispone de elementos modernos.
- Se aplican cargas excesivas al precio de costo por gastos estructurales.
- Es absurda la pretensión de suprimir los servicios asistenciales porque son de gran beneficio para los trabajadores, son rentables, y la empresa ha rechazado para colegios subvenciones que hubieran podido mitigar gastos.
- El Economato no puede ser objeto de lucro y la ley prohíbe su supresión.
- El capítulo de subproductos es tan importante que evidencian una producción superior a 50 toneladas por hombre y año.
- La empresa intenta amortizar a corto plazo sus inversiones a costa de sus obreros.
- Los problemas que la empresa plantea tienen solución, no con la supresión de 1.200 trabajadores, sino con mejor administración, reducción de gastos generales y reducción de gastos de amortización y cargas financieras que se deducen de los beneficios que sí existen.
- “La empresa se encuentra actualmente no en una situación de crisis, como pretende, sino ante una circunstancial dificultad de tener que hacer frente a unos gastos que ha producido una inversión realizada en el conjunto de la SA y no en la fábrica de Sagunto. Se pretende que los obreros del Puerto de Sagunto paguen por las inversiones en Vizcaya y que nada afectaron ni favorecieron a esta fábrica de Sagunto.”²⁹¹

²⁹¹ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa*, 5 de agosto de 1967, p. 37, Carp. 306.

o Soluciones alternativas propuestas por los vocales para el caso de que la autoridad laboral rechazase de plano los argumentos y conclusiones expuestas:

- Que los departamentos que se pretende suprimir continúen funcionando con el mismo número de obreros que hasta ahora.
- Que el productor al que afecte la reducción de plantilla pueda voluntariamente aceptarla y acogerse a las jubilaciones anticipadas por el Estado a través del Fondo Nacional de Protección del Trabajo, y que además la empresa complemente estas pensiones.
- Que el Estado anule las importaciones de productos siderúrgicos y permitir el rendimiento a plena capacidad de las fábricas nacionales.
- Se adjuntan Anexos diversos sobre: Plantillas, Fábrica de Ladrillos, Economato, Beneficios y Dividendos, Plan de Expansión de AHV SA, estado de producciones, ventas y nóminas, con sus correspondientes gráficos.

Una vez expuesto el contenido de este *Informe* tan detallado, los vocales expresan su intención de visitar al delegado de trabajo para rogarle acepte el expediente de petición de jubilación anticipada de los 95 trabajadores producida como consecuencia del expediente de la Fábrica de Ladrillos, creando así un precedente para que se tramiten las jubilaciones anticipadas de trabajadores menores de cincuenta años, en caso de que el expediente fuera aceptado.

Esta reunión tan dilatada del Pleno del JE finaliza quedando pendiente el que los vocales estudien posibles soluciones ante la posibilidad de que se vieran afectados los 1.208 trabajadores que la empresa propone en su expediente de crisis, de tal manera que cada vocal en su propio estamento, reestructure la plantilla necesaria para que ese hecho resulte lo menos dañoso posible.

Por todo ello, a final del mes de agosto, el delegado de trabajo devolverá al director de la empresa la instancia con los documentos anejos solicitando la reducción de la plantilla, por no ir ésta acompañada del *Informe* del JE y las observaciones formuladas al respecto por los vocales.²⁹²

²⁹² Este requisito viene expresado en el artículo 54 del *Reglamento de Jurados de Empresa*.

A mediados de septiembre tiene lugar una reunión extraordinaria del JE²⁹³ a la que asiste el jefe del Servicio Social, Juan Jesús Lujua. En ella se anuncia a los vocales de la circular que se va a enviar a todo el personal de la fábrica en relación al expediente de crisis que afecta a 1.208 trabajadores y que la empresa había enviado el pasado 10 de agosto a las autoridades laborales.

La circular contiene el reparto por estamentos de los afectados por el expediente de crisis y que afecta a un total de 1.208 trabajadores, de tal modo que la plantilla total quedaría en 3.913. La distribución por estamentos quedaría así:

Personal fuera de Convenio	30
Obreros no cualificados	498
Subalternos	134
Administrativos	272
Técnicos	191

También se da cuenta de la gestión por parte de la empresa para que las autoridades laborales autoricen las jubilaciones anticipadas con pensión complementaria a cargo de la empresa. También la empresa dice estar dispuesta a indemnizar económicamente a quienes voluntariamente decidan rescindir el contrato con ella. Del mismo modo, se informa que los trabajadores afectados por el expediente de crisis tendrán derecho al seguro de desempleo, complementado hasta el 10% del salario regulador, así como a solicitar otro tipo de beneficios o ayudas con cargo al Fondo Nacional de Protección del Trabajo y el Seguro Nacional de Desempleo.

²⁹³ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa*, 13-9-1967, Carp. 306.

** El Delegado de Trabajo firma el 6 de octubre de 1967 la Resolución²⁹⁴ sobre la reducción de 1.208 trabajadores, y cuyo resumen de contenido podría ser el siguiente:

- Se autoriza a la empresa AHV, para su FS, una plantilla activa total de 4.303 puestos de trabajo correspondientes a los 3.913 propuestos por la empresa, más 390 correspondientes a Servicios Asistenciales, Talleres Generales y Transportes.

- El plazo máximo de un año para realizar los ajustes de plantilla.
- Amortizar las vacantes correspondientes a 119 bajas naturales.
- Amortizar el cese de 36 trabajadores que lo solicitaron mediante indemnización y prestación del Seguro de Desempleo, así como amortización de esas vacantes.

- Cese de las relaciones laborales con 556 trabajadores con 57 años o más, los cuales tendrán derecho a través del Seguro de Desempleo y Fondo Nacional de Protección del Trabajo del cien por cien de sus salarios hasta que cumplan los sesenta y cinco años. Y mientras tanto seguirán cotizando a la Mutualidad Laboral. Sobre estas cantidades la empresa abonará un complemento constante e invariable con carácter vitalicio. Y quedarán con iguales derechos de asistencia sanitaria y farmacéutica.

- Autorizar a la empresa a amortizar todas las vacantes producidas en el futuro hasta alcanzar la plantilla total estipulada.

A la vista de esta Resolución, los vocales solicitan una reunión extraordinaria del Pleno del JE que tiene lugar el 18 de octubre, en la cual los vocales toman los siguientes acuerdos relacionados con el expediente de crisis laboral:

1º.- Que se aplique al personal jubilado desde el 8 de abril a la Resolución del Expediente, el mismo criterio de jubilación adoptado para el personal de 57 años y más, puesto que éstos también estaban incluidos en el número de 1.208 trabajadores que la empresa fijaba en el expediente.

2º.- La Resolución de la DPT de dejar en suspenso las normas de promoción y progresión, está ocasionando numerosos problemas puesto que muchos de los puestos vacantes son ocupados, no amortizados, y por personas con menos cualificación o grado. Por tanto, se solicita suprimir este punto o aclararlo por parte de la DPT.

²⁹⁴ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa*, 11-10-1967, Carp. 306.

3º.- El número de plazas autorizadas a ser amortizadas, en la práctica, lleva a dejar sin personal suficiente para el pleno desarrollo de la fábrica o a recurrir a contratistas, lo que redundaría en perjuicio del personal de la fábrica.

4º.- Solicitan que el personal en excedencia que ha solicitado la baja voluntaria con indemnización se le reconozca este derecho y se le conceda la correspondiente indemnización.

5º.- Se solicita a la DPT ordene la aplicación del complemento aportado por la empresa en la liquidación, ya que no se están computando en ella las horas extraordinarias trabajadas.

Por otro lado, en respuesta al malestar expresado por los vocales ante la empresa con relación al devenir que ésta reserva para los servicios de colegios, sanatorio y economato, el presidente de AHV, por medio del presidente del JE,²⁹⁵ hace saber su intención de no suprimir estos beneficios para el personal, sino que la pretensión de la empresa es mantenerlos con el mínimo coste posible para ésta, bien porque los absorba el Estado o algún otro organismo. Del mismo modo, y para salir al paso de la incertidumbre manifestada por los vocales respecto al futuro económico inmediato de la FS, se anuncian unos planes de realización inmediata para esta fábrica, cuya inversión dice acercarse a los 1.000 millones de pesetas, y para lo cual se había firmado un crédito de 600 millones con el Ministerio de Hacienda con destino exclusivo para la FS. El objetivo de este plan de inversión sería aumentar la capacidad de producción de las 250.000 toneladas hasta 450.000, y las mejoras afectarían a las Baterías de Cok, Acería LD, Trenes Blooming y de Chapa, y sus hornos respectivos. Al mismo tiempo se aprovecha esta comunicación para anunciar que la supresión prevista de la figura de director adjunto de la fábrica se va a realizar mediante el traslado del actual director (Enrique Ugarte) a Bilbao, para hacerse cargo de este puesto el que hasta entonces ejercía como director adjunto de la FS, José Sáenz Insauti.

A pesar de ello, los vocales²⁹⁶ consideran insuficientes las explicaciones dadas por el presidente de AHV y solicitan al presidente del JE se dirija a la Dirección para aclarar el recurso interpuesto del expediente de crisis y su posible repercusión. Estos vocales apelan a que la insuficiente información sobre las inversiones asignadas a la FS para años futuros,

²⁹⁵ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa*, 8-11-1967, Carp. 306.

²⁹⁶ *Ibidem...*, 22-11-1967.

no sólo genera incertidumbre sino también desconfianza en los trabajadores de Sagunto y en los industriales de la región.

En esta misma línea argumental que se mantiene desde la representación social del JE, también hay que incluir la que se despliega desde el Consejo Nacional de Trabajadores, cuya Comisión Permanente emite un comunicado a mediados de octubre al respecto de los expedientes de crisis y la coyuntura de empleo. Tal y como lo recoge el Diario *Pueblo* viene a expresar su preocupación por el problema en los siguientes términos: “la proliferación de los expedientes de crisis, así como las peculiaridades características de algunos de ellos, obliga al Consejo de Trabajadores a expresar su alarma, así como a descubrir las causas de la actual situación. Muchos de ellos hacen recaer sobre el trabajador afectados errores de planteamiento y dirección que no le son imputables. Así, queda demostrado que en muchos de los expedientes de crisis el número de trabajadores afectados era excesivo; que se plantearon como instrumento para prescindir de mano de obra madura; con fines especulativos al amparo del excesivo encarecimiento del suelo; presentados por empresas que venían recibiendo crédito oficial.”²⁹⁷ A partir de estos supuestos, el Consejo Nacional de Trabajadores propugna analizar detenidamente toda propuesta de expediente de crisis; eliminar toda ayuda oficial (acción concertada, polos) a la empresa que lo solicita, y que antes se oiga al Consejo de Trabajadores. También se insiste en que no se cargue el peso de los desajustes sobre los trabajadores a través de despidos, suspensiones, o a costa de las retribuciones reales, sin tener en cuenta que la mano de obra abundante y barata suele ser la mayor tentación al inmovilismo, “mientras que las presiones salariales en los países desarrollados no son una rémora sino un estímulo a la creación y la iniciativa”.²⁹⁸ Así, el Consejo Nacional de Trabajadores defiende “el principio de la estabilidad en el empleo frente a cualquier tendencia que de forma ostensible o encubierta pretenda quebrantarlo.”²⁹⁹ Al respecto de todo lo cual, Tomás Bonilla, uno de los miembros del Consejo, se pregunta por qué no se piden responsabilidades por la crisis ficticia de Altos Hornos de Sagunto, lo cual lleva a pensar la relación e influencia de los representantes sindicales del FS en el Consejo Nacional de Trabajadores.

²⁹⁷ ARV, *Sindicatos*, Diario “Pueblo”, 17 de octubre de 1967, Caja nº 4609.

²⁹⁸ *Ibídem*.

²⁹⁹ *Ibídem*.

Es este uno de los momentos en los que, a partir de la problemática concreta que se produce en la fábrica siderúrgica de Sagunto a partir del expediente de crisis laboral, la OSE toma cartas en el asunto, recoge buena parte de la información del Sindicato Provincial del Metal de Valencia, y consigue generalizar la problemática a nivel nacional y a los distintos sectores económicos. Los trabajadores de la FS consiguen, por medio del recurso que hacen de la OSE, desbordar su problemática particular para extenderla a un marco más amplio, nacional, intersectorial, y con posibilidad de producir efectos desde el Gobierno.

En esta línea más genérica es donde hay que situar las consideraciones que el Consejo Nacional de Trabajadores hace sobre precios, salarios y Seguridad Social, pero sin olvidar que, en buena medida, estas ha sido iniciadas y alentadas desde el Sindicato del Metal de Valencia en el que la representación de los trabajadores de la FS es muy significativa. Las consideraciones³⁰⁰ que realiza el Consejo Nacional de Trabajadores podrían resumirse así:

- Manifestación de alarma ante la subida desorbitada de los precios de los productos de primera necesidad (alimentos, luz, transportes...) que son los que gravan más a las capas sociales modestas.
- Ante el disparo de los precios se considera insuficiente el salario mínimo interprofesional. Se plantea que la Administración y la OSE, a través de los Consejos de Empresarios y de Trabajadores, fijen un índice de corrección anual automático.
- Se debe corregir el sistema de financiación de la Seguridad Social, incrementando el Estado con cargo a los impuestos directos, acentuando, así, el carácter redistributivo.
- El Consejo Nacional de Trabajadores reitera la pronta implantación de las medidas recientemente anunciadas relativas a la mejora de las prestaciones, revalorización de pensiones, extensión de la ayuda familiar a los pensionistas de los trabajadores agrícolas y reducción de la edad de jubilación en actividades de reconocida dureza.

³⁰⁰ ARV, *Sindicatos*, Diario "Pueblo", 17 de octubre de 1967, Caja nº 4609.

▪ *Convenio Colectivo Sindical y Norma de Obligado Cumplimiento.*

Si bien el tema matriz de este año en las reuniones del Pleno del Jurado está contenido en el expediente de crisis, hay otros temas que se ven condicionados y en cierta manera reconducidos por él, como es la problemática en relación a alcanzar un nuevo CCS y la NOC por su defecto.

Desde el mes de febrero se había autorizado por parte del Sindicato Nacional del Metal a iniciar los contactos para la revisión de la NOC existente, pero, al mismo tiempo, también se establece la posibilidad de efectuar convenios colectivos sindicales por centros de trabajo de forma independiente para las fábricas de Vizcaya y Sagunto, lo cual supone iniciar con mal pié el citado proceso, puesto que los trabajadores de Sagunto pretenden evitar esta circunstancia, temerosos de poder conseguir menos beneficios que sus compañeros de Vizcaya.

Después de la ruptura de las conversaciones con la Dirección sobre las condiciones de un nuevo CCS, el 4 de marzo tiene lugar una asamblea de trabajadores en el local de la Junta Social Local a la que acuden 1.200 trabajadores y entre los que se encuentran todos los cargos sindicales electos: jurados, enlaces, vocales de la Junta Social e incluso el presidente de la misma. Son los vocales jurados quienes hacen una amplia exposición de la situación con cifras y balances, que sirven para argumentar la petición de aumento del 40% de sueldos y primas. Tras un amplio debate se decide constituir una comisión compuesta por sesenta trabajadores, entre los que se encontraban varios miembros del JE, que acuden a entrevistarse con el director, quien les recibe y les emplaza para el día siguiente con la Comisión Deliberadora del Convenio. Ante la falta de acuerdo se decide constituir una delegación para viajar a Madrid y entrevistarse con la Dirección de la empresa, y decidir qué hacer si en el plazo de nueve días después de ésta no se había producido ninguna respuesta o solución, que, efectivamente, no se produce. Pero, además, en la primera asamblea de trabajadores se llegaron a proponer medidas de presión como plantes, huelgas parciales e incluso una general, lo cual parece que estuvo en el fondo del expediente de despido que se abrió contra el presidente de la Junta Social Local.³⁰¹

³⁰¹ Véase AHPCE LEVANTE, Jacquet 137.

A mediados de año y cuando ya está previsto por el Consejo de Administración de AHV un plan de choque y expediente de crisis laboral para la FS, el jefe del Servicio Social (J.J.Lujua) se reúne con los vocales de manera informal para efectuar un sondeo de opinión entre los trabajadores acerca de una oferta de aumentar el salario de cara al nuevo CCS en torno a un 8,5%, oferta que es rechazada por la mayoría de los vocales, pero la falta de unanimidad y el planteamiento del expediente de crisis por parte de la empresa debido a la situación de crisis en la que AHV dice encontrarse, llevará a que la empresa no modifique su oferta hasta el final, y los vocales pertenecientes al grupo de técnicos y administrativos acaben manifestándose a favor de esta propuesta y de que se haga un CCS sólo para sus grupos.³⁰² Los vocales sociales pertenecientes a los estamentos de cualificados y no cualificados no están de acuerdo en aceptar la propuesta de la empresa y, además, señalan lo negativo de llegar a convenios parciales, al indicar que ello llevaría a una desintegración de los principios de la OSE, pero ellos deciden seguir pendientes de que se dicte NOC, si bien se mantienen las deliberaciones con la empresa solicitando la presencia en ellas del delegado de trabajo. A pesar de todo, se mantienen las pretensiones de la empresa y también las diferencias entre los vocales, de tal manera que en la reunión del Pleno del 16 de agosto³⁰³ se comunica que los grupos de técnicos y administrativos han firmado con la empresa un acuerdo que en breve tomará rango de CCS en el que se incluyen algunas de estas mejoras acordadas. Por su parte, los enlaces sindicales del grupo de subalternos, también manifiestan su decisión de adherirse al anterior acuerdo y firmar en su caso el CCS.

Al final, aunque se dicta un Laudo³⁰⁴ en agosto para todo el personal, válido hasta el 31 de diciembre de 1968, en septiembre se entrega copia del CCS para los estamentos de técnicos y administrativos, firmado en Valencia el 7 de septiembre de 1967. En *Acta* extraordinaria³⁰⁵ del 18 de octubre de 1967, por unanimidad de los vocales, se establece Recurso contra la NOC del 31 de agosto de 1967 por considerarla insuficiente y no modificar los artículos del CCS de 1961.

³⁰² Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa*, 26 de julio de 1967, Carp. 306.

³⁰³ *Ibidem.*..., 16 de agosto de 1967, Carp. 306.

³⁰⁴ NOC de 31 de agosto de 1967.

³⁰⁵ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa*, 18 de octubre de 1967, Carp. 306

▪ ***La IV Planta Siderúrgica Integral.***

A lo largo de este año, la cuestión de la IV PSI ocupa una parte del quehacer de los componentes del JE, si bien es hacia final del año, cuando el expediente de crisis está en marcha y las perspectivas económicas de la fábrica y de sus trabajadores no son nada halagüeñas, cuando se observa una mayor ansiedad e inquietud por desbloquear el proceso y hacerlo a favor de la candidatura de Sagunto.

En la reunión del Pleno del JE del 26 de enero de 1967 se da cuenta de la visita ya prevista del Consejo Económico Sindical al Jefe del Estado para pedir que la nueva PSI se establezca sobre la base de la existente en el Puerto de Sagunto. Al frente de esta Comisión se encuentra el gobernador civil de Valencia, y acuden también el alcalde de Sagunto, el delegado local sindical, un representante del personal laboral de la fábrica y el presidente del JE. En esta visita se entrega el escrito de petición junto a los argumentos³⁰⁶ a favor de la PSI en Sagunto, y, además, se dice hablar en nombre de las autoridades políticas de la provincia, sus representantes en Cortes y del Secretario General del Movimiento.

La insistencia en esta petición se reproduce en todas aquellas ocasiones que lo permiten, como es el caso de la visita que realiza el Ministro de Trabajo a Valencia y el Puerto de Sagunto unos meses más tarde.

Mientras tanto, desde distintos periódicos locales y otras publicaciones especializadas³⁰⁷ sobre el tema, se apuesta también por las otras candidaturas a la ubicación de la nueva PSI, tal cual lo hacen *El Diario de Cádiz* a favor de la candidatura andaluza de la zona Huelva-Rota-Cádiz, o *Pueblo* para Vigo. A pesar de ello, es cierto que durante este año quien mantiene un mayor apoyo de la prensa nacional es la candidatura de Sagunto.

³⁰⁶ Un listado de estos argumentos a favor de la IV PSI ya fueron expuestos por J.M. Adán, y apoyados por la totalidad de los miembros del JE en 1966.

³⁰⁷ La Revista *Metales y Máquinas* es una de las que hace aportaciones a esta cuestión de la ubicación de la nueva siderúrgica integral.

Pero la indefinición del Gobierno respecto a este asunto lleva a que hacia finales del año,³⁰⁸ la totalidad de los vocales del JE muestren su preocupación por ello. Señalan que desde el punto de vista social sólo se había avanzado en la supresión de puestos de trabajo como consecuencia del expediente de crisis, y que las mejoras técnicas previstas, la aportación del Estado a través de la *Acción Concertada* y los créditos oficiales, eran insuficientes desde un punto de vista social al no conseguir absorber las necesidades de trabajo de la población, así como desde un punto de vista regional tampoco se satisfacía la necesidad de industrialización. A ello se suma una campaña de prensa contra Sagunto, sobre todo un artículo publicado en la revista *Metales y Máquinas*, titulado “No a Sagunto”. Frente a ella el presidente del JE, principal valedor de los argumentos a favor de la PSI en Sagunto, insiste en que este artículo no representa la opinión de ningún colectivo de ingenieros y que utiliza “datos inciertos y conclusiones infundadas.”³⁰⁹ Asimismo, el presidente insiste en que los informes técnicos que avalan la candidatura del Puerto de Sagunto demuestran que en esta fábrica el proyecto resultaría más barato y rentable, con un ahorro del 30% de las inversiones necesarias, así como óptimo en cuanto a la situación de los mercados, e imprescindible desde el punto de vista social. Por ello se acuerda seguir insistiendo con todos estos argumentos ante todas las autoridades provinciales y nacionales, así como a manifestar la inquietud de toda la provincia por la tardanza en decidir la ubicación de la IV PSI. Y en esta idea se produce la visita al gobernador civil de una comisión del JE constituida por su presidente y cinco vocales en que se le da muestra de esa inquietud, al tiempo que se solicita se intensifiquen todas aquellas acciones en orden a la ubicación en Sagunto de la PSI. El siguiente paso será la reunión de cuatro vocales del JE y su presidente con la Ponencia de Industrias Básicas del Hierro y del Acero que tendrá lugar en Valencia. También, desde la Prensa nacional se insiste, a fin de dar aliento a la candidatura saguntina, recordando el Plan de Inversiones previsto para la FS: “ ... con el fin de evitar la grave crisis que pasa la empresa ..., se dispone a llevar a la práctica un programa de inversiones que aumentará su capacidad actual de 250.000 toneladas al año por 450.000, y para lo cual se espera que una parte del programa sea financiado por la *Acción Concertada Siderúrgica* y el resto por Altos Hornos de Vizcaya.”³¹⁰

³⁰⁸ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa*, 8 de noviembre de 1967. Carp. 306

³⁰⁹ *Ibidem*, Acta 8-11-1967, p.8, Carp. 306.

³¹⁰ ARV, *Sindicatos*, Diario “YA”, 3-0ctubre-1967.

▪ *Otros Asuntos.*

A pesar de la intensa actividad del JE que provoca el tratamiento de los temas arriba mencionados, también se abordan otros asuntos más ordinarios de su actividad y de los que se podría destacar:

- *El Reglamento de Régimen Interior.*

Se encuentra todavía en fase de estudio y discusión. En agosto se entregaron copias de éste a la comisión, integrada por cinco vocales (uno por cada estamento y dos por el de no cualificados, a fin de que se proceda a su estudio antes de ser sometido a la aprobación de la superioridad. Los vocales intentarán servirse de este instrumento para procurar una mejora salarial, de modo que argumentan³¹¹ que el Gobierno ha establecido la congelación de los salarios como medida de austeridad con carácter coyuntural, y si se podría aprovechar la confección del RRI para compensar en él el aumento del coste de vida que se ha producido entre enero y el 14 de noviembre en que se congelaron los salarios. Sin embargo, el nuevo director social (Luis San Miguel), que se encuentra presente en esta reunión del Pleno, aduce no tener en su mano capacidad para modificar la política salarial del Gobierno, la cual está prevista se mantenga hasta el 31 de diciembre de 1968. También recuerda que los aumentos salariales producidos por el CCS y NOC abarcan desde enero hasta diciembre de 1967.

- A partir de agosto se modifican los incentivos al personal sanitario y auxiliares en compensación por el aumento de trabajo, fruto del Concierto con la Seguridad Social y que lleva a atender a personas de fuera de la empresa.

- *Becas en la Escuela de Aprendices.*

El presidente del JE pide a la comisión correspondiente se gestione e intente la concesión de becas para todos los hijos de los trabajadores de fábrica que puedan ir a la escuela y ampliar, así, el número de alumnos.

³¹¹ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa*, 26 de diciembre de 1967, Carp. 306.

- Venta de Solares.

Puesto que la empresa ha expresado su intención de poner a la venta los solares que tiene, los vocales manifiestan su deseo de crear una cooperativa de trabajadores de la fábrica para la adquisición de su vivienda, hecho que es apoyado por el director social e indica que si esta cooperativa solicitara a la empresa solares para tal fin, ésta las cederá en las condiciones que se establezcan.

Un resumen de las reuniones y actividades realizadas por el JE durante el año 1967, y que sirven para dar idea de la ingente actividad del JE, es el siguiente:

- El Pleno realizó cuarenta reuniones con resolución de 403 asuntos generales y 318 peticiones.
- Las comisiones de Seguridad e Higiene celebraron trece reuniones y consideraron 207 problemas.
- La Comisión del Plus Familiar realizó siete reuniones y consideró 75 problemas.
- La Junta de Gobierno del Economato celebró nueve reuniones y consideró 46 asuntos.
- El Comité de Revisión de Calificaciones celebra 89 reuniones, considerando 176 peticiones.
- El Comité de Progresión y Promoción celebró 89 reuniones y consideró 724 asuntos.

Durante los tres años siguientes, la actividad del JE mantiene un ritmo de actividad muy intensa, si bien no resulta tan centrada en la cuestión de la crisis económica y el expediente de crisis del año anterior.

Sin embargo, antes de adentrarse en el año siguiente es necesario hacer referencia a la otra forma alternativa y paralela de organización y actividad obrera, y que protagonizan los trabajadores con mayor influencia y representación como jurados y enlaces, y en las Juntas Sociales, provincial y local. Se trata de la constitución desde principios de año de la denominada *Organización 67* en clara referencia al año en que se pone en marcha.

Una vez iniciado el proceso de estructuración de CCOO en Valencia con la Asamblea del 11 de diciembre de 1966 primero y la segunda el 28 de enero³¹² del año siguiente, el PCE no descuida su organización política, lo que tiene como consecuencia varias iniciativas entre las que aquí se destaca la que corresponde al núcleo del Puerto de Sagunto: *Organización 67*. En los tres primeros meses de 1967³¹³ se encuentran constituidas cinco células de cinco militantes cada una. A su vez, el responsable de cada una de estas células pasa a formar parte de la célula de dirección, que actúa como comité local del PCE. En estos momentos, diecisiete de sus miembros son jurados o enlaces; de ellos, once son miembros (vocales) de la Junta Social Local y tres lo son de la Junta Social Provincial. La citada Organización se constituye con miembros de la fábrica siderúrgica y se espera ampliarla en su seno, donde se dice contar con numerosos simpatizantes. A pesar de que las expectativas del PCE son de ampliarla tanto dentro como fuera de la fábrica, sin embargo se apela a sus “camaradas” de Altos Hornos para que no olviden su “labor clandestina y necesaria discreción”.³¹⁴

Por otro lado, puede ser significativo señalar que *Organización 67*, a pesar de estar recién constituida y de tratarse de una organización de fábrica, en marzo de 1967 es la que cuenta con un mayor número de células, de militantes y con cargos sindicales, con respecto al resto de las constituidas en la zona de Levante, con dos excepciones: la organización de estudiantes, que contaba entonces con ocho células, cuarenta militantes, de los cuales diez eran mujeres, y quince con cargos sindicales; y la otra excepción corresponde a Alcoy, con una célula pero con cincuenta militantes, de los que treinta poseen cargos sindicales.³¹⁵

En esta línea de sumar las aspiraciones del PCE al movimiento de CCOO, y después de la jornada del primero de mayo, se celebró en junio la primera reunión nacional organizada por las comisiones obreras de Madrid como coordinadora general, a la que acudieron algunos representantes de Valencia, entre los cuales había, al menos, tres trabajadores de Altos Hornos de Sagunto y en la que se decide realizar una jornada de lucha para el 27 de octubre. A su vez, en esta misma reunión CCOO se reafirma como

³¹² A esta asamblea acuden 180 participantes y sesenta empresas representadas, Véase AHPCE LEVANTE, Jacquet 133-135.

³¹³ AHPCE LEVANTE, Jacquet 137, *Informe sobre la organización en Valencia, marzo de 1967*.

³¹⁴ AHPCE LEVANTE, Jacquet 137, *Informe sobre la organización en Valencia, marzo de 1967*.

³¹⁵ AHPCE LEVANTE, Jacquet 137, *Informe sobre la organización en Valencia, marzo de 1967*.

movimiento obrero abierto, unitario, democrático, independiente y reivindicativo. A finales del mismo mes se discute en CCOO del PV la propuesta de secundar la citada jornada de lucha, y al final se acuerda vincular esta jornada con una concentración ante la CNS a las 19:00 horas y subir al quinto piso para protestar por no haberse autorizado una reunión provincial de enlaces sindicales. A esta reunión habían acudido: Miguel Lluch, Ginés Zaplana, José M^a Penalba y Julián López, quienes formaban parte de la recién creada célula comunista *Organización 67*, y otros como Jovino Maestro y José González de Benito que ocupaban cargos sindicales, bien como enlace el primero y como vocal del JE el segundo.

En **1968** el Pleno del Jurado mantiene los mismos miembros, salvo los ceses de los vocales: José Vergel Ortiz y Miguel Lluch Rodríguez (ambos del grupo de no cualificados), por causa de salud el primero y por enfermedad profesional el segundo.³¹⁶

Asimismo, el Pleno del Jurado realiza sus funciones contando con la ayuda de los diferentes Comités, Comisiones y Juntas, así como con las Comisiones Delegadas (Ponencia Permanente, Ponencia Social y Ponencia Cultural). También mantiene sus reuniones ordinarias cada quince días (los miércoles) y además durante este año se realizan ocho sesiones extraordinarias.

Las solicitudes o reclamaciones presentadas mantienen los mismos motivos: calificación (grados), clasificación profesional, diferencias económicas, antigüedad, primas, etc., del mismo modo que también se conserva una proporción similar de las resueltas favorablemente (en torno a un 14%) y desfavorablemente (el resto).

Las inversiones sociales realizadas por la empresa y de las que da cuenta al Pleno del Jurado, contempla los mismos conceptos: mejoras y préstamos a largo plazo, pensión complementaria a jubilados, seguro colectivo de vida, complemento de pensiones, premios por antigüedad (con 25 y 40 años de servicio), nómina, instalaciones deportivas y subvenciones al equipo de fútbol, Peña ciclista y colombicultura, así como el sanatorio y la Escuela de Formación Profesional. Para el caso de esta última, cuenta con 227 alumnos

³¹⁶ Debido a esta circunstancia de enfermedad profesional y declarada su incapacidad permanente total, Miguel Lluch cesará su actividad en la empresa y pasará a ser jubilado a la edad de 43 años.

asistentes a la Escuela, y es el último año que dispone de un solo becario de S.Vicente Ferrer en Valencia y cinco de la Escuela de Maestría Industrial.

Algunos de los asuntos que destacan en la actividad del JE durante este año podrían ser:

- **Viviendas y “Cooperativa de Viviendas San Miguel”.**

Durante este año son adjudicadas 876 viviendas propiedad de la empresa y que estaban habitadas por trabajadores de ésta en régimen de inquilinato. Al mismo tiempo, como respuesta a las peticiones de los vocales del JE, la empresa da prioridad a sus trabajadores para acceder a la compra de solares (de AHV) destinados a la construcción de viviendas, con la garantía del JE y por medio de la cooperativa prevista o de la OS del Hogar u otros medios legales análogos. En esta línea, pues, destaca la creación de la “Cooperativa de Viviendas San Miguel”, hacia el final del año, y cuyos promotores fueron los vocales y el presidente del JE. De este modo, la cooperativa se constituye en el seno del JE y con el beneplácito de la empresa. Sus Estatutos son aprobados en el BOE del 29 de noviembre de 1968. Cuenta con la colaboración de 460 socios que aportan los fondos iniciales para la adquisición de los solares de AHV en condiciones por ésta favorables y con destino a viviendas asequibles para empleados y sus familias. La cooperativa cuenta, además, con préstamos que facilitan el Estado y la Mutualidad, así como con la posible ayuda y colaboración de la Unión Territorial del Cooperativismo de la Vivienda de Valencia y su provincia. Constituida por una Junta Rectora, la componen: el presidente (vocal del JE), secretario (vocal del JE), tesorero (Graduado Social), vocales (cuatro vocales del JE) y una Comisión de Vigilancia (tres miembros: especialistas de laminación y de hornos altos).

- **La IV Planta Siderúrgica Integral.**

Después de la incertidumbre que mantiene el Gobierno al respecto de concretar la ubicación de la PSI, y de la intensa campaña desplegada a favor de las distintas candidaturas, el Ministro de Comercio, García Moncó, anuncia en la Cámara de Comercio, la decisión del Gobierno de ubicar la IV PSI en Sagunto.³¹⁷ Al respecto, y después de la intensa campaña de promoción de ésta para Sagunto, la presidencia y los vocales cursan

³¹⁷ Diario “Las Provincias”, 20 de octubre de 1968, “La nueva siderurgia, a Sagunto”, ARV, *Sindicatos*, Caja nº 4608.

numerosos telegramas de agradecimiento a cuantas personas intervinieron en el logro de adjudicar para Sagunto la IV PSI. Desde el Caudillo y Gobierno, hasta el Arzobispado y entidades valencianas y saguntinas, pasando por instancias de orden sindical, económico, institucional, prensa, etc.

▪ **Crisis Económica – Problemática Social.**

Durante este año, buena parte de la preocupación de los trabajadores de la FS por la situación económica en la empresa y la problemática social generada a partir del expediente de crisis laboral, así como por las perspectivas de su situación a corto y medio plazo, se desplaza fuera del ámbito de la empresa, aunque sin olvidarlo, para actuar más a través de los instrumentos legales que ofrece la OS, los de tipo clandestino en torno al PCE y CCOO, e incluso la Prensa. Sin embargo, en todo momento se vincula la salida a la situación de estancamiento y crisis económica, con la necesidad de instalar en Sagunto la nueva PSI.

La vía abierta por el Sindicato Provincial del Metal durante el año anterior y que llevó a la OSE a movilizarse mucho en las cuestiones relacionadas con las condiciones económicas y sociales de los trabajadores, parecía demostrar sus ventajas al conseguir asumir una problemática particular como general y llevarla al Consejo Nacional de Trabajadores, del mismo modo que esta misma OSE también estuvo muy activa en la defensa de la candidatura de Sagunto para la IV PSI. De esta manera, la influencia y el papel que ocupan los representantes sindicales de la FS en el Sindicato Provincial del Metal, hay que hacerlos notar en las numerosas reuniones de la Junta Permanente del sindicato, en sus secciones económica y social, así como en las conclusiones a que se llega y los informes que se elaboran. Durante el mes de mayo, la prensa local y parte de la nacional³¹⁸ se hace eco de las reuniones que realizan, tanto la sección social como la económica del Sindicato Provincial del Metal, mostrando en ellas la preocupación por el estancamiento de la industria de Valencia y el paro encubierto en la misma, al mismo tiempo que se insiste en la necesidad de decidir la instalación de la IV PSI en Sagunto y que se realicen las inversiones públicas necesarias. Con estas reuniones mantenidas por el Sindicato del Metal de Valencia se intenta proyectar la idea de que los trabajadores no están dispuestos a emigrar de la región; que la economía valenciana no puede basarse

³¹⁸ Diario “Las Provincias”, 25-5-1968; Diario “Levante”, 15-5-1968; Diario “Madrid”, 27-5-1968, ARV, *Sindicatos*, Caja nº 4609.

exclusivamente en la explotación agraria; que muchos de los problemas que afectan a Valencia están relacionados con las actividades recogidas en el sindicato del metal; que no sólo el problema es de Sagunto, sino que afecta a muchas empresas. De esta manera, la Sección Social del Sindicato Provincial del Metal emite las siguientes conclusiones:³¹⁹

1. La reestructuración de las grandes empresas, con centros de trabajo en la capital y provincia, hace temer la desaparición de secciones y talleres, con la consiguiente amortización de puestos de trabajo.
2. Bajo el pretexto de una baja rentabilidad, se pretende el levantamiento del ferrocarril de la CMSM, con un censo laboral de 500 trabajadores y que es el cordón umbilical de Altos Hornos de Sagunto.
3. Valencia no se beneficia de la política proteccionista de otras regiones.
4. La ausencia de una industria cabecera, la IV PSI, no puede ser compensada con la proyectada reactivación de la actual factoría de Altos Hornos de Sagunto, puesto que lo que se pretende es que, al menos, no sea antieconómica para la empresa.
5. El bloqueo de los salarios ha traído como consecuencia un evidente y grave desequilibrio en la débil economía de la clase trabajadora, ya que no se ha conseguido plenamente un bloqueo de precios en una amplia gama de artículos de primera necesidad.
6. La carencia de un adecuado subsidio de desempleo es como la espada de Damocles, esgrimida por el fantasma del paro, alentada por la reestructuración, la concentración de empresas, la concertación y la falta de rentabilidad, factores que, habiendo sido instaurados por los poderes públicos como instrumentos de política socioeconómica constructiva, han sido hábilmente manejados con propósitos turbios, y vienen a constituir un fraude a la política social de protección a los trabajadores.

Ante ello, algunas de las contrapartidas propuestas son:

1. Si una empresa no es rentable, transfórmense las indemnizaciones en acciones para los productores y ayúdese por el organismo adecuado. Se parte de la idea de que el trabajador pretende mantener su trabajo y no recibir indemnizaciones.

³¹⁹ Diario "Madrid", 16-5-1968, ARV, *Sindicatos*, Caja nº 4609.

2. Sacar adelante el proyecto de la IV PSI cuya viabilidad fue confirmada por los Poderes Públicos.
3. Actualización salarial de acuerdo al aumento del coste real de vida, y adecuado freno al aumento de los precios. Y todo ello sin olvidar las medidas a adoptar a partir del 1-1-1969 en orden a salarios, que deben ser decorosos y dignos.
4. Adecuación del subsidio de desempleo, fijándolo más en consonancia con el costo de la vida y sin límite en el tiempo y en la edad.
5. Es fundamental que en los expedientes de crisis sea vinculante el informe que emite la OSE.
6. Pugnamos por el pleno empleo y vernos libres del paro.

A su vez, el presidente de la Sección Social del Sindicato del Metal de Valencia avala estas consideraciones. Habla del paro, y señala que resulta muy difícil establecer el número real de trabajadores del metal en paro, pues, frente a las cifras oficiales, existe un amplio paro que es producto de la reducción de plantillas de algunas empresas y del traslado de otros. Asimismo, el presidente da cuenta de que se ha solicitado la actualización salarial de acuerdo con el aumento del coste real de la vida y del aumento de los precios, del mismo modo que el seguro de desempleo no tenga límites de tiempo ni edad.

Respecto a las actividades de los trabajadores de la FS en torno al movimiento en la clandestinidad relacionado con el PCE y CCOO, en 1968 se va a sufrir un duro golpe con la detención y procesamiento de varios trabajadores de la factoría saguntina, acusados de asociación ilícita y cuya resolución definitiva se dilata durante varios años.³²⁰ Esta circunstancia permite afirmar que los trabajadores de la FS, a través de sus representantes sindicales, pueden estar ejerciendo una actividad a base del ejercicio del diálogo, la negociación, consenso e incluso colaboración con la empresa, al mismo tiempo que despliegan su capacidad de organización y propuestas alternativas al régimen franquista desde estructuras no legales de organización y actividad obrera.

³²⁰ El desarrollo de estos acontecimientos se expone en el capítulo de conflictividad obrera.

En **1969** se mantiene la misma tónica en cuanto a las actividades ordinarias del Pleno del Jurado y sus distintas Comisiones, así como en los capítulos de reclamaciones y solicitudes, y en el de inversiones sociales, salvando algunas diferencias de número o cantidades en pesetas. En este sentido, se observa un aumento de los alumnos a la Escuela de Formación Profesional de Sagunto, pero la inexistencia de becarios de “S. Vicente Ferrer” y de Maestría Industrial. La plantilla, por su parte, sufre un retroceso en torno a 200 trabajadores respecto al año anterior, con lo cual el total de ésta al finalizar el año es de 4.118.

Algunos asuntos concretos de la actividad del JE tienen durante este año su culminación, y de ellos se destacan los siguientes:

▪ **El Convenio Colectivo Sindical.**

En febrero de 1969 la representación social del JE presenta una propuesta de convenio único (para todo el personal) a la Dirección de la empresa. Después de varias sesiones de diálogo, se llega al acuerdo y firma del CCS, para un año de vigencia (hasta el 31 de diciembre de 1969), cuyos puntos convenidos ya han sido expresados en el capítulo referido a los convenios colectivos.

Además del contenido del documento se puede destacar el hecho de que en el *Acta* del Convenio que se firmó en la Casa Sindical de Valencia, se muestra la disconformidad del vocal José González de Benito³²¹ respecto al CCS en base a dos consideraciones:³²²

- Por considerar que no se ha recabado información de sus representados y entiende que es normal que un representante pueda hacerles ver la propuesta y las posibilidades que han tenido con la empresa.
- Porque en las mejoras conseguidas por parte de técnicos y administrativos también podían haber llegado económica y socialmente a los cualificados y no cualificados con el fin de buscar la unidad para el bien común de la empresa.

³²¹ Al tiempo que se produce la firma del CCS, el vocal José González de Benito se encontraba en trámite de procesamiento por el TOP por cargos de asociación ilícita.

³²² La firma de este Convenio se llevó a cabo sin que los vocales del JE contaran con el acuerdo completo de los trabajadores en las asambleas previas que estos realizaban, lo que supuso poner en evidencia las diferencias y crisis interna entre ellos. Así lo atestigua Ginés Zaplana en la entrevista con la autora el 13-6-2011 en Puerto de Sagunto.

Al respecto de las manifestaciones del vocal González de Benito, la representación de la empresa añade como aclaración que las diferencias en las mejoras alcanzadas por los empleados respecto al resto de la mano de obra, se debieron a que cualificados y no cualificados no firmaron el CCS en 1967, a diferencia de los empleados, y ello supuso que el Decreto de descongelación de salarios les afectara de forma diferente a unos y a otros.

Sin embargo, esta puntualización expresada por el vocal González de Benito pone en evidencia un momento de crisis en el que el movimiento obrero porteño se resiente de la caída sufrida en noviembre de 1968 y el proceso judicial que le acompañó, a lo que se unió la salida de la fábrica y del JE de uno de sus líderes carismáticos, Miguel Lluch. Estas circunstancias son aprovechadas por la empresa para conseguir firmar el CCS, presentando por su parte la presión que podía suponer para los trabajadores la crisis económica, con dos expedientes de regulación de empleo y pocas expectativas de mejora, con lo que dejaba pocas posibilidades de presión a la parte trabajadora, debilitada, un tanto dividida y ya no tan dispuesta a aventurarse con actuaciones de huelga con escasas o nulas garantías de éxito.³²³ El reproche por parte de los trabajadores a los miembros del JE de haber firmado un convenio colectivo sin haber contado con ellos volverá a producirse al año siguiente, generando un clima de malestar y división que llevará, entre otras consecuencias, a la llegada al siguiente JE, tras las elecciones sindicales de 1971, a representantes con posturas mucho más radicales y agresivas frente a la empresa, si bien seguirán utilizando la vía de la negociación y las reclamaciones sin llegar a emplear recursos como la huelga.

Uno de los logros importantes conseguidos por parte de la representación social es que el Comité de Calificación de puestos de trabajo efectuará una revisión para que pueda llevarse a efecto una modificación en los grados de calificación que afectaría a 700 trabajadores. En este contexto, un ejemplo más del dinamismo del JE lo constituyó la reciente revisión de todos los sistemas de incentivos de la fábrica, que se llevó a cabo de acuerdo con las representaciones de los propios afectados y que constituía una mejora en las retribuciones y también en la producción de la fábrica.

³²³ La idea de la crisis del movimiento obrero en la FS y el uso que hizo de ella la empresa es expresada por el enlace sindical en aquellos momentos Prudencio Martín. Entrevista con la autora en Valencia, 7-6-2011.

▪ **Reglamento de Régimen Interior.**

Durante años, la redacción y discusión de los diferentes puntos de un nuevo RRI³²⁴ formó parte de la actividad del JE, hasta que en mayo de 1969 sale a la luz, después de haber sido aprobados por la DPT el 18 de mayo, los Libros I y II del mismo, y quedando pendiente el Libro III sobre Seguridad e Higiene.

Su objeto es, tal y como reza el escrito: “... regular las relaciones laborales en el seno de la fábrica en sus aspectos de calificación de personal, calificación de puestos de trabajo, traslados, ascensos, antigüedad, premios, sanciones, previsión social, formación o perfeccionamiento profesional, retribuciones, vacaciones, licencias, etc., atemperándolo todo ello a la doctrina del derecho laboral español y recogiendo en un solo texto las distintas normas ya existentes, que venían regulando la vida laboral de fábrica, así como las mejoras introducidas en las mismas, al objeto de facilitar al personal el mejor conocimiento de sus derechos y obligaciones”.³²⁵

El nuevo RRI quiere evidenciar los cambios producidos en el transcurso de los diez años de vigencia del anterior, y entre ellos:

1. En materia de clasificación profesional, todo el personal de la empresa recibirá la denominación genérica de *empleados* y se clasificará, en atención a su categoría profesional, en técnicos, administrativos, profesionales y especialistas; en atención a la función, en directivos, mandos y colaboradores.

2. La no distinción entre empleados y obreros evidencia la evolución producida en la factoría saguntina en progreso técnico, de modo que los puestos de trabajo son cada vez más cualificados, de tal manera que si se hace un a comparación entre número de puestos de trabajo en 1945 y 1959 se obtiene el siguiente resultado:

	<u>1945</u>	<u>1959</u>
Peones	760	211
Especialistas	1.241	1.763
Profesionales de oficio	663	1.138
Subalternos	254	211

³²⁴ El RRI vigente hasta entonces era de 1959.

³²⁵ Archivo AHM, *Memoria del Jurado de Empresa, Año 1969*. Carp. 310, p.16.

Técnicos intermedios	214	532
Directivos	25	141

3. El aumento del índice de movilidad social, hecho que se puede constatar en el grupo de 141 empleados directivos en 1959, de los cuales, cuarenta ingresaron en la fábrica como obreros manuales, dieciocho como técnicos no titulados de laboratorio u oficinas, treinta y cinco como empleados administrativos y solamente treinta y siete directamente en razón de sus títulos académicos o profesionales. También se puede destacar que de esos directivos, treinta y siete son obreros de la misma fábrica, diez de contra maestres y mandos intermedios, y ocho de empleados administrativos.

4. En materia de ascensos se recogen los criterios que se habían venido barajando por el Comité de Progresión y Promoción, llegándose a un criterio ponderado en el que, para aquellos puestos de trabajo en los que la práctica y la experiencia en el puesto inmediato inferior garantizan la actitud necesaria para su desempeño, se admite el criterio de antigüedad, mientras que en aquellos otros en los que se requieren nuevos conocimientos profesionales, se sigue aplicando el sistema de examen, si bien con la valoración del comportamiento laboral, la experiencia y demás factores.

5. Respecto a los cargos representativos en la Organización Sindical y Mutualismo Laboral, se fijan las licencias retribuidas (p.74), así como los procedimientos especiales a aplicar a los enlaces sindicales y vocales jurados (p. 89).

Entre las mejoras que introduce el nuevo RRI destacan algunas:

- 1.- Desaparición total del peonaje y de los capataces de peones, y una notable ampliación del número de puestos de trabajo para profesionales siderúrgicos de 1ª, de 2ª y de 3ª, de modo que un gran número de trabajadores pasan a tener la consideración de profesionales siderúrgicos, mejorando así su clasificación laboral.
- 2.- Ascensos automáticos de los oficiales de 3ª y de 2ª, y oficiales de 2ª con 20 años de antigüedad a oficiales de 1ª.
- 3.- Consolidación de jornal o sueldo base por trabajo de categoría o grado superior.
- 4.- Se considera computable a efectos de quinquenios, el periodo de *aspirantado* o aprendizaje.
- 5.- El personal que trabaja en domingo percibirá un complemento del 50% del jornal o sueldo de calificación.

6.- Se amplía el número de plazas (de 40 a 70) en Residencias de Verano para abonar los gastos de viaje y estancia de trabajadores que han sido premiados por su comportamiento.

7.- Los premios por años de servicio se amplían. Para los que cumplen veinticinco años pasan de 500 a 5.000 pesetas; y para los de cuarenta años de servicio pasan de 1.000 a 10.000 pesetas.

8.- En la prestación por incapacidad temporal, el salario regulador para establecer el 75% de indemnización se establece sin limitación de cifra máxima. También en materia de Seguridad Social, se regula el seguro colectivo de vida y los préstamos a largo plazo sin interés, hasta 8.000 pesetas, concedidos de acuerdo con las propuestas de la representación social.

9.- Dieta mínima de 500 pesetas al día para todos los trabajadores, así como otras normas sobre desplazamiento y mejora de las indemnizaciones por desgaste de herramienta.

Por otro lado, al igual que la firma de CCS, es significativo el hecho de que se consiga llegar, después de casi diez años de negociación, a un acuerdo para la salida del RRI, porque hasta entonces esta reglamentación había sido dilatada en su negociación por parte de los trabajadores, al considerar éstos que la empresa conseguía con el RRI “amarrar” aquellos aspectos de las relaciones laborales que no había conseguido hacer en la negociación de los convenios. Por ello, una vez que ya no está en la empresa uno de los que utilizó esta estrategia de dilatar la negociación, Miguel Lluch, y aprovechando las dudas o división entre los vocales, la empresa consigue sacar a la luz citado RRI. Esta misma circunstancia se vuelve a producir al año siguiente con la firma del CCS de 1970 y la aprobación de las Normas Complementarias al RRI.³²⁶

▪ **La IV Planta Siderúrgica Integral.**

El empeño del JE, ahora por la pronta instalación de la IV PSI, le llevó a realizar numerosas gestiones, de las que se extraen las que se efectuaron a nivel ministerial en Valencia o en el Puerto de Sagunto. A saber:

- En enero con el Ministro General del Movimiento, Solís Ruiz.
- En febrero con el Ministro de Información y Turismo, Fraga Iribarne.
- En marzo con el Ministro de Trabajo, Jesús Romeo Gorria.

³²⁶ Esta idea se extrae de las declaraciones de Florencia Martín, Valencia, 7 de junio de 2011.

- En marzo y en octubre con el Ministro de Industria, López Bravo.
- En noviembre, el JE se traslada a Madrid donde entra en contacto con distintas autoridades transmitiéndoles su inquietud por la tardanza en el inicio de las obras de la IV PSI. Entre estas personalidades estaban:

- El Príncipe de España, Juan Carlos de Borbón.
- Ministro Delegado Nacional de Sindicatos, Enrique García Ramal (ex-Director de la Fábrica).
- Comisario Adjunto del Plan de Desarrollo.
- Subsecretario de Obras Públicas.
- Director General de Industrias Siderúrgicas.
- Director General de Empleo.
- Director General de Promoción Social.
- Director General de Trabajo.
- Secretario Nacional de Sindicatos (Rodolfo Martín Villa).
- Presidente del Sindicato Nacional del Metal.

▪ **Contrato con los Jubilados.**

Se constituyó una comisión designada a través de la OSE local para representar a los jubilados de la fábrica y llegaron a un acuerdo con la Dirección de la empresa y el JE, lo que dio lugar el 12 de abril de 1969 a la firma de un contrato que regula sus pensiones complementarias.

Este contrato contiene importantes mejoras que permiten nivelar las pensiones de jubilación en beneficio de los que más lo necesitaban, resolviendo el problema de aquellos que no tenían asignada pensión complementaria de la empresa.

En los doce puntos de que consta el contrato se pueden destacar, además de lo expresado arriba, el carácter inamovible y vitalicio de la pensión complementaria, y esto mismo para los pensionistas de accidente. También se hace extensivo al personal obrero y subalterno el mismo criterio que para los empleados existe en cuanto a beneficios de socorro por fallecimiento a favor de familiares. También el suministro de carbón o compensación económica en la misma cuantía que para trabajadores en activo.

Se pretende dar a los acuerdos el carácter de conciliación sindical para que tenga la misma efectividad que las sentencias firmes de Magistratura.

Se creará una Comisión constituida por: jubilados (4), vocales del JE (4), y 2 de la Dirección, para examinar la correcta aplicación de lo convenido y aclarar dudas.

Asimismo, los pensionistas se comprometen a firmar un documento ratificando los acuerdos alcanzados una vez se hubiera hecho efectiva la primera liquidación.

▪ **Contrato con los Maestros de Colegios.**

Habida cuenta de la intención de la empresa de transferir al Estado sus colegios de Enseñanza Primaria,³²⁷ se reunieron todas las partes con la siguiente composición y número de representantes:

- Ministerio de Educación y Ciencia (1).
- Empresa AHV: J.J. Lujua y J.M. Adán.
- Delegación Provincial de Sindicatos (1).
- Jurado de Empresa (3 vocales).
- Maestros (3).

Esta Comisión recomienda que las medidas acordadas por ella sean la base del convenio a suscribir entre el Ministerio de Educación y Ciencia y la empresa AHV en Sagunto.

Entre las medidas acordadas se encuentran:

- 1.- Cesión de la empresa al Ministerio del uso y disfrute de instalaciones y material en los colegios del Puerto de Sagunto.
- 2.- Que el Ministerio de Educación y Ciencia contribuya con una subvención a la fábrica de Sagunto equivalente al sueldo de los 65 maestros que están ocupando las plazas de los colegios de la empresa y que se haga cargo también del mantenimiento de los edificios y dotación de material para el curso escolar.

³²⁷ Esta intención fue reconocida como necesidad por la DPT en la Resolución del 6 de octubre de 1967 correspondiente a la autorización del Expediente de Crisis de 1967.

3.- Que el Ministerio reconozca a los maestros de estos colegios y les de la opción de ocupar las mismas plazas, así como computar el tiempo de servicio en dichos colegios a efectos de optar a plazas de superior categoría.

4.- Que las vacantes existentes y las futuras sean cubiertas directamente por el Ministerio.

5.- Este acuerdo debe elevarse a las Direcciones Generales de Trabajo y Enseñanza Primaria para que adopten las medidas pertinentes.

▪ **Seguro Colectivo de Vida.**

La empresa autoriza a ingresar en el Seguro Colectivo de Vida al personal que no se encuentra en la actualidad en él y que exprese su deseo de incorporarse al mismo, a condición de causar alta con efecto de octubre de 1968 y abonar las cuotas atrasadas desde esta fecha.

Asimismo, se indica que a partir de esta oportunidad, la empresa denegará toda petición de ingreso en estas condiciones, y para ese caso se requerirá el reconocimiento previo del médico y el abono de las cuotas atrasadas desde que se inició el Seguro Colectivo de Vida.

▪ **Propietarios de viviendas que ocupan como inquilinos.**

El JE y la Dirección gestionan el paso a propietarios de aquellos trabajadores que ocupan como inquilinos viviendas de la empresa. Su número es de 700, que abonarán su precio de coste con un interés inferior al legal del 3% en plazos medios de 25 años, y facilitando la empresa la forma de pago mediante descuentos automáticos.

En el ejercicio anterior se otorgaron 32 escrituras de venta de viviendas en el bloque de C/ José Antonio y 22 del grupo “Triano”.

▪ **Comunicación de cambio de Dirección.**

Mariano Garcés Rodríguez comunica al Pleno del Jurado haber sido designado para asumir las funciones de Dirección de la fábrica de Sagunto en sustitución de José Sáenz Insauti, el cual pasaba a ser destinado a las fábricas de Vizcaya.

En definitiva y a la vista de los logros conseguidos, se puede decir que 1969 es un año en el que la mayor parte de la actividad obrera se despliega a través de la gestión del

JE y que, además, se salda con un saldo positivo al conseguir cerrar con consenso algunos temas que ya venían arrastrándose sin acuerdo durante años, tales como el CCS, el RRI o los contratos con jubilados y maestros.

Durante el año **1970** se mantiene el clima de negociación y consenso entre la empresa y el JE, lo cual dará lugar a una intensa actividad en el seno de éste, pero también a logros apreciables como un nuevo CCS o la incorporación de las Normas complementarias del RRI.

En el apartado de solicitudes, peticiones o reclamaciones se mantienen los motivos que las generan y los porcentajes de resolución favorable o desfavorable. También las distintas comisiones se mueven en la misma línea que en los años anteriores. Quizás es de destacar la gestión del Comité de Calificación, integrado por una representación de la Dirección y otra del JE, al considerar este año 82 puestos de trabajo, de los que 64 son de mejora de grado y el resto de nueva creación.

Entre las actividades concretas gestionadas por el JE a lo largo de este año destacan:

- **El Convenio Colectivo Sindical.**

Una vez finalizada la vigencia del CCS de 1969 se constituye la Comisión Deliberadora para el estudio del nuevo convenio. Constituida por seis miembros de la parte económica (empresa) entre los que están: el jefe del Servicio Social (J.J. Lujua), el jefe de la Asesoría Jurídica (J.M. Adán), y Emilio Adán como letrado asesor. También seis miembros por la parte social (trabajadores): 1 técnico, 1 administrativo, dos cualificados y dos no cualificados, todos ellos con sus respectivos suplentes.

El acuerdo y firma de las partes se produce el 7 de marzo de 1970 y la DPT lo aprobó en la Resolución del 19 de agosto. Esta misma Comisión acordó, al mismo tiempo, unas Normas como complemento al RRI y al nuevo CCS.

El nuevo CCS consta sólo de nueve artículos, y regirá para todo el personal por un periodo de dos años. Hay que decir al respecto que previamente a la firma de este convenio, se había firmado el 19 de enero el CCS para las fábricas de Vizcaya, y su contenido es prácticamente idéntico al firmado en Valencia, al menos en sus aspectos básicos referidos a la duración, al incremento de salarios, la aportación económica a la Caja de Previsión del personal y la participación en los beneficios.

La tabla salarial acordada se corresponde con la jornada laboral de 2.320 horas anuales, y el incremento salarial se sitúa en el 8% para 1970 y se garantiza un mínimo del 3% para el año siguiente.

También se pacta la aportación por parte de la empresa a la Caja de Previsión del personal, de una cantidad equivalente al 70% de las aportaciones realizadas por los afiliados a la Caja, "... con el fin de complementar las prestaciones que perciben en las situaciones de baja por enfermedad."³²⁸

Otra de las novedades que introduce es la modificación del baremo de participación de beneficios, que se establecerá en función del dividendo que se fije a los accionistas.

▪ **Normas Complementarias del *Reglamento de Régimen Interior*.**

Acordadas en fecha 7 de marzo de 1970, aparecen como complemento al RRI aprobado el año anterior y al CCS de 1970. Contempla, entre otros, los siguientes apartados:

- Sueldos: de acuerdo al horario laboral de 2.320 horas.
- Cambio de puesto de trabajo sin merma de salario si hay razones de enfermedad profesional o similar.
- Antigüedad: Se considera como tiempo de trabajo el de permanencia en la Escuela de Aprendices.
- Socorro por fallecimiento.
- Premios por años de servicio.

³²⁸ Archivo AHM, *Memoria del Jurado de Empresa, 1970*, p. 27, Carp. 206-7.

- Bonificación de Nochebuena y Nochevieja: Abono del 50% mensual para quienes trabajan en turno de noche esos días.
- Excedencias: Se podrán reintegrar a la empresa previa petición 15 días antes.
- Vacaciones: Se establece en 20 días.
- Revisión de grados de calificación y su resultado entrará en vigor el 1 de enero de 1971.
- Impuesto del Rendimiento del trabajo personal, extensivo a todo el personal.

- **Suministro de Carbón.**

Ante las dificultades que la empresa tiene en ocasiones para suministrar el carbón a sus trabajadores, se realiza una encuesta para valorar aquellos que preferirían compensarlo por una cantidad económica, para lo cual se mejora en casi una peseta por kilo de carbón. El resultado de esta encuesta fue que más del 50% de la plantilla activa solicita la compensación económica en lugar del carbón.

- **La IV Planta Siderúrgica Integral.**

El JE mantiene, e incluso incrementa, un ritmo alto de actuación, mediación, entrevistas, etc., en un amplio espectro geográfico, de cargos y personalidades. La preocupación ahora se concentra en conocer la fecha del comienzo de las obras y en argumentar la necesidad de su inicio. Las gestiones más importantes del JE al respecto pueden resumirse en:

- 17 de enero: en Valencia con los ministros de Educación y Ciencia y el de la Vivienda, así como también con el Comisario Adjunto del Plan de Desarrollo. El JE les transmite su preocupación por la no definida fecha de inicio de las obras.
- 25 de enero: en Sagunto con el Ministro de Información y Turismo.
- 16 de febrero: en el Consejo Sindical Provincial de Valencia, con el Ministro de Trabajo, con referencia a la tardanza en el inicio de las obras.
- 25 de febrero: en Valencia con el Príncipe D. Juan Carlos de Borbón.
- 25 de mayo: en Madrid con el Ministro de Industria. Se le manifiesta la inquietud del JE y de todas las instituciones valencianas sobre el tema. Además se le recuerdan las distintas razones técnicas, económicas, morales, sociales, etc. ya presentadas para la ubicación y comienzo de la PSI en Sagunto. En este caso, el Ministro responde que los estudios de la Comisión Gestora avanzan, pero la

financiación para una obra de tal envergadura supone dificultades que motivan la tardanza en el inicio de la obra.

- 11 de junio: en Valencia para conocer y poner al día de la cuestión al nuevo Delegado Provincial de Sindicatos.
- 22 de octubre: en Madrid con el Ministro de Trabajo (Licinio de la Fuente). Ante la ansiedad manifestada por el JE por conocer el resultado de los estudios de la Comisión Gestora y el deseo de acelerar su inicio, el Ministro responde que la señalada Comisión está terminando sus estudios.
- 26 de octubre: Con motivo de la Feria del Arte en Metal de Valencia se produce una entrevista con el Ministro de Información y Turismo, al que se le pide apoyo y urgencia en el tema, a lo que el Ministro responde que muy pronto se conocerá el resultado de los estudios de la Comisión Gestora.
- Durante la última quincena de diciembre: en Madrid el JE se entrevista con distintas personalidades del Gobierno y de la Organización Sindical, a saber: Ministro de Vivienda, Secretario General de la Organización Sindical, Subsecretario del Ministerio de Industria (este último señala el plazo máximo de un año para iniciarse la primera fase de las obras), el Director General de Industrias Siderometalúrgicas, y el Presidente del Instituto Nacional de Industria. De todas estas visitas, el JE declara salir satisfecho por la predisposición de todas las autoridades a favor del proyecto.

▪ **Premio de Comportamiento.**

En aplicación del nuevo RRI, se eleva a 60 el número de premios de comportamiento, que consistían en el abono de gastos de viaje y estancia de la familia durante las vacaciones en Residencias de Verano.

▪ **Premios por años de servicio.**

En aplicación del RRI se establece 5.000 pesetas para los que cumplan 25 años, y 10.000 para los que lleven cuarenta años.

▪ **Viviendas.**

Se constituye una “Comisión de Viviendas” formada por cuatro vocales del JE y cuya función es proponer a la Dirección la adjudicación de viviendas que están

desalojadas por diversas razones después de haber realizado un estudio de la necesidad de vivienda de los que han solicitado su adjudicación.

También se realiza la firma de 24 escrituras de viviendas por parte de trabajadores que las estaban ocupando como inquilinos, que pasan a convertirse en propietarios de éstas. Su adquisición se realiza a precio de coste, con interés del 3% a satisfacer en veinticinco años. En trámite de venta se encuentran 539 viviendas, de las cuales, el JE intenta hacer las gestiones para reducir el precio de adquisición de la vivienda de las del grupo “Churruca” a través de la exención del pago del impuesto de derechos reales. Sin embargo, esta gestión en concreto no llegará a buen fin, pues será rechazada por Hacienda.

Por otro lado, aprovechando la visita que realizaron el 17 de enero a Sagunto los ministros de Educación y Ciencia y de la Vivienda, Villar Palasí y Mortes Alfonso respectivamente, junto al Comisario Adjunto al Plan de Desarrollo, Perelló Morales, el JE tiene una entrevista con el Ministro de la Vivienda, Miguel Ortega, durante la cual intervino el presidente de la “Cooperativa de Viviendas San Miguel”, Miguel Ortega, para solicitarle un préstamo suplementario con fines destinados a acelerar en lo posible la construcción de las viviendas que la citada cooperativa ya tenía aprobadas y que tenía como destinatarios a sus socios, todos trabajadores de Altos Hornos.³²⁹

▪ **Aportaciones de tipo Asistencial.**

Se mantienen las habituales y se incorporan como novedades:

- La Caja de Previsión Social, en cumplimiento del CCS de 1970 recibe de la empresa la cantidad de 1.210.510 pesetas, equivalente al 70% de las aportaciones a la Caja por el personal, con objeto de complementar las prestaciones que perciben los trabajadores afiliados en situación de baja por enfermedad.
- Seguro Colectivo de Vida Se consigue a través de las aportaciones de los afiliados, de la empresa, y de aquellos afiliados que causan baja voluntaria en la empresa. Durante este año se abonaron 7.779.831 pesetas por 39 decesos y ocho a causa de baja por invalidez.
- Préstamos a largo plazo, que de acuerdo al CCS de 1970 se fijó la cantidad de 15.000 pesetas. La mayoría de los préstamos concedidos por la empresa estaban

³²⁹ *Acero Valencia*, nº 27, febrero de 1970, en Archivo de AHM, Carp. 266.

motivados por compra o reforma de vivienda, seguido por gastos de enfermedad y otros motivos varios. La cantidad total en préstamos durante este año asciende a 2.273.000 pesetas, de los que sólo un millón eran para sufragar gastos de vivienda. El reintegro del préstamo se realizaba en nómina a razón de 1.000 pesetas mensuales y en las pagas extraordinarias.

- El Centro de Formación Profesional “Eduardo Merello” cuenta este curso con un total de 293 alumnos, todos pertenecientes al centro del Puerto de Sagunto, pues no hay becarios del Centro de Valencia ni de Maestría Industrial.
- Petición de un Centro de Formación Profesional Femenino. Con motivo de la visita que el JE realiza a Madrid para entrevistarse con distintas personalidades, sobre todo por el tema de la IV PSI, se produce una entrevista con el Director General de Promoción Social, Efrén Borrajo, al que le formula la petición de un establecimiento de Formación Profesional Femenino en aras a solucionar el problema de ocupación en la comarca de Sagunto e insistiendo en la importancia del perfeccionamiento de la formación profesional femenina para su puesta a punto e incorporación de la mujer al mundo del trabajo. La petición fue respondida con la invitación al JE de elaborar un informe explicativo de esa situación con el fin de darle una inmediata solución.³³⁰ Por otro lado, si bien es cierto que la petición del Centro de Formación Profesional Femenino es asumida y defendida por la totalidad del JE, sin embargo la propuesta inicial y sus más activos valedores en el JE son los vocales de los grupos cualificados y no cualificados, y en particular el vocal José González de Benito adquiere protagonismo en su defensa y apoyo.
- Pro Damnificados de Perú. Ante los terremotos que en el mes de mayo se producen en este País, y debido a las víctimas y pérdidas económicas que éstos produjeron, se hace una aportación de 100 pesetas por trabajador por medio de descuento en nómina. Fruto de la recaudación conseguida, se entrega al cónsul de Perú la cantidad de 376.800 pesetas.

▪ **Cambio en la Presidencia de AHV SA.**

El 19 de mayo de 1970 tuvo lugar una reunión del Pleno del JE con asistencia de la totalidad de los vocales, incluido el consejero laboral (Manuel Carbó), el presidente del Jurado (José M^a Adán), el director social (Luis San Miguel), el jefe social (Juan Jesús

³³⁰ *Acero Valencia*, nº 28, marzo de 1970, en Archivo de AHM, Carp. 266.

Lujua), el vicepresidente del Jurado (Emilio Adán) y el jefe de Información y Relaciones Públicas (Javier de Oraa). Junto a todos ellos estaba el director de la FS (Mariano Garcés) y el presidente ejecutivo saliente de AHV (Claudio Boada) y el presidente entrante (Juan Miguel Villar Mir). La reunión del Pleno era para despedir a Claudio Boada como presidente ejecutivo de AHV debido a su reciente nombramiento como presidente del Instituto Nacional de Industria (INI), y presentar y recibir al nuevo presidente ejecutivo. De las intervenciones que hubo, tanto el presidente del JE, José M^a Adán, como el representante de los vocales, José González de Benito³³¹ hacen especial hincapié en el futuro que la IV PSI significa para Sagunto, y se espera de cada uno de ellos aporte lo necesario a este proyecto desde sus respectivos puestos de trabajo.³³²

2.2.4.- ACTIVIDAD DEL JURADO DE EMPRESA DURANTE EL PERIODO 1971-74.

El 21 de mayo de **1971** se realizan las elecciones sindicales, lo que supone la renovación de los vocales del JE. Por este motivo, el 30 de junio se produce una reunión extraordinaria³³³ del Pleno del Jurado para hacer efectivo el cese del Jurado saliente y la toma de posesión del entrante. La relación de vocales salientes y entrantes es la siguiente:

- Vocales salientes: José L. Aja, Julián Cócera, Lorenzo Domingo, José González, Manuel Serrano, Eusebio Esteban, Juan Martínez y Bonifacio Amores.
- Vocales entrantes según la distribución por grupos:
 - Técnicos: Julio Piñol Marín y Darío Andrés Sanz.
 - Administrativos: Inocente Mazcuñán Alepuz y Juan Pérez González.
 - Cualificados: Antonio Martínez Bolinches, Juan M. Mula Martínez, Ginés Zaplana García y Julián A. López Martínez.
 - No cualificados: Juan Jurado Carrión, Jesús Lucas Martínez, Francisco Grimaldos García, Gabriel Susierra Martínez.

³³¹ A partir de la ausencia del vocal Miguel Lluch, si bien nadie parece tomar el relevo en asumir el protagonismo e influencia de éste, todos los integrantes de los grupos de cualificados y no cualificados actúan de una forma compacta y perfectamente coordinada.

³³² *Acero Valencia*, nº 30, mayo 1970, en Archivo de AHM, Carp. 266.

³³³ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1971*, sesión extraordinaria, 30-6-71, Carp. 310-5.

De todos ellos, algunos como Piñol, Mazcuñán o Andrés son reelegidos y renuevan su puesto, mientras que otros como Ginés Zaplana³³⁴ ya habían sido vocales en anteriores periodos.

- Secretario: Se mantiene Inocente Mazcuñán.
- Consejero laboral: Manuel Carbó.
- Presidente: José M^a Adán García, quien a finales de este año será elegido Consejero Nacional del Movimiento y procurador en Cortes por la provincia de Valencia.³³⁵

Asimismo, en las elecciones sindicales salen elegidos también el número de enlaces que corresponde a la fábrica para los distintos departamentos o secciones donde ejercerán su gestión de representación. Muchos de ellos ya han ejercido esos cargos con anterioridad y suelen estar en aquellos departamentos donde desempeñan su actividad laboral y de acuerdo al grupo profesional por el que han salido elegidos. El lugar donde se encuentran más enlaces sindicales es en laminación, que cuenta con cuatro enlaces del grupo de cualificados y cinco de no cualificados. Para técnicos de laboratorio o personal docente sólo hay un solo enlace sindical, en ambos casos del grupo de técnicos, y en la mayoría de los departamentos de producción: hornos altos, hornos de acero, calderería, etc., suele haber representación de cualificados y no cualificados en proporción adecuada a las características de la sección. La misma cohesión y coordinación de la que hacen gala los vocales del nuevo Jurado, también se aprecia en los enlaces, piezas clave para mantener una información fluida y rápida ante cualquier situación anómala o percance en la fábrica.³³⁶

La candidatura de CCOO elegida³³⁷ en Altos Hornos presentó previamente a las elecciones su línea de actuación en torno a dos puntos:

1. Informar a los trabajadores a través de asambleas generales cada vez que ellos lo estimen conveniente.

³³⁴ Ginés Zaplana ya había sido elegido vocal del JE en las elecciones de 1960 dentro del grupo de cualificados.

³³⁵ *Acero Valencia*, nº 44, noviembre de 1971, Archivo de AHM, Carp. 266.

³³⁶ La gestión de los vocales y su capacidad para movilizar una fábrica que cuenta con alrededor de 5.000 trabajadores sólo es posible a partir de la labor coordinada de todos aquellos enlaces distribuidos por los distintos departamentos y secciones de ésta. Entrevista a Julián López, Valencia, 2-6-2011.

³³⁷ Elegidos todos excepto los dos candidatos del grupo técnicos por presentar la empresa impugnación sobre ellos. Véase en AHPCE LEVANTE, Jacquet 321.

2. Actuar en todo momento de acuerdo a la Plataforma reivindicativa que se forjó a través de distintas asambleas de trabajadores y que tiene como punto fundamental: “tratar de mejorar nuestra situación en todos los aspectos y luchar en pro de las aspiraciones generales de los trabajadores a escala nacional.”³³⁸

En el acto de toma de posesión de los vocales entrantes y cese de los salientes, se encuentra presente el delegado de sindicatos y, por su parte, el presidente del Jurado, José M^a Adán mantiene su tradicional discurso y lenguaje respecto a la función del JE. Así, insiste sobre el significado del JE, “como instrumento de colaboración y diálogo y base de un nuevo concepto de la empresa entendida como una unidad de convivencia en lo social y unidad de destino en lo económico, dentro del marco de una economía nacional, en la que el bien común ha de prevalecer sobre el particular.”³³⁹ También se destacan, de lo conseguido por el anterior Jurado, las mejoras económicas, asistencia social, la creación y puesta en marcha de la “Cooperativa de Viviendas “San Miguel”, o la gestión y transcurrir realizados a favor de la instalación en Sagunto de la IV PSI.

A partir de este momento se procederá a la constitución de las distintas comisiones, comités y Junta Rectora con los nuevos cargos electos.³⁴⁰ Pero en esta ocasión se hace necesario constituir una nueva comisión a raíz de la Orden del 26 de mayo de 1971 y publicada en el BOE número 141 del día 14 de junio de 1971. Se trata de la Comisión Paritaria, que forma parte del funcionamiento de las comisiones económico-sociales instituidas en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970. La citada comisión entiende en reclamaciones relacionadas con la aplicación del sistema de análisis de rendimientos, horas extraordinarias, tarifas e incentivos o revisión de destajos, primas o tareas. Esta comisión puede recabar información que precise del Servicio Técnico Sindical, Servicio Nacional de Productividad o del organismo técnico que mutuamente se acepte, así como de cuantos asesores se estime pertinentes. Si no se produce acuerdo, se recurrirá al arbitraje de la Comisión Mixta Económico-Social, cuyo acuerdo comunicará a las partes. Aun así, el acuerdo de esta comisión no vincula a las partes, quienes pueden formular la oportuna reclamación ante el delegado provincial de trabajo. La Comisión Paritaria en la FS queda constituida como sigue:

³³⁸ AHPCE LEVANTE, Jacquet 321, *Candidatura elegida en Altos Hornos, miembros del Jurado, 1971*. p. 12.

³³⁹ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1971*, Acta n° 114, 30 de junio de 1971, Carp. 310-5.

³⁴⁰ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1971*, Acta n° 115, 2 de julio de 1971, Carp. 301-5.

Presidente: Juan Jesús Lujua Isasi.

Secretario: Antonio Martínez Bolinches.

Vocales titulares: Juan M. Mula Martínez, Santiago Anquela Gomis.

Vocales suplentes: Miguel Escrig, José Linares, Francisco Grimaldos y Julián A. López.

De esta manera, mientras las medidas represivas contra CCOO y los inconvenientes de la nueva Ley Sindical generaron un clima de división³⁴¹ en torno a presentarse a las elecciones o abstenerse en otros puntos de la provincia de Valencia, en el caso de los trabajadores de la FS, optaron por participar de lleno con sus mejores efectivos³⁴² a las elecciones, de cara a copar la totalidad de los cargos de representación en la empresa, habida cuenta de que esta forma de actuación les había dado resultados positivos durante los dos años anteriores. Por otra parte, el concurrir a las elecciones con sus elementos más *activistas*, incluso radicales, supondrá elevar el grado de presión y tensión con la empresa en torno a las reivindicaciones de asuntos cotidianos, en lo que se denomina como asuntos de baja conflictividad, tratando de consolidar los logros conseguidos y avanzar en la necesidad de un sindicato más auténtico y democrático, lo cual les llevará, entre otras cosas, a intentar la normalización de las asambleas de trabajadores en la empresa como el mejor medio de comunicación entre trabajadores y sus representantes en los asuntos de interés general y que estos representantes deben gestionar. De nuevo triunfa y se consolida en Sagunto la opción de lucha obrera por reivindicaciones fundamentalmente económicas y actuando en el seno de la legalidad que proporcionan la OSE y las instituciones y puestos de representación en la fábrica. Sin embargo, también cabe indicar que existe una vertiente revolucionaria en el movimiento obrero del Puerto de Sagunto que se mueve con el nombre de “Círculos Socialistas de Sagunto y Puerto”, quienes, con motivo del primero de mayo se muestran contrarios a mantener esa estrategia de actuación, a la que consideran reformista, y abogan por un mayor grado de politización en el movimiento obrero, por abandonar el uso activo en la CNS porque, según ellos, contribuye a reforzar al régimen franquista y sus instituciones, al tiempo que a alejar a los

³⁴¹ NICOLÁS, Encarna, *La libertad encadenada. España en la dictadura franquista 1939-1975*, Alianza Editorial, Madrid, 2005. La autora da cuenta de la división generalizada que se produce en el seno de CCOO a raíz de la nueva Ley Sindical y que se hace visible en las elecciones sindicales de 1971.

³⁴² Algunos de los elegidos como Julián López (vocal del JE) todavía están sufriendo las consecuencias del proceso iniciado en noviembre de 1968 contra él y 35 trabajadores más de la provincia de Valencia por pertenecer a CC.OO, el cual se incorpora a la fábrica inmediatamente después de salir de la cárcel y se presenta a las elecciones sindicales como vocal mientras que otros lo harán para enlaces.

elegidos de sus representados, y lo mismo respecto a la participación en las instituciones de la empresa, pues indican que el ejercicio de la negociación en los últimos convenios colectivos y el RRI había supuesto más facilidades a la empresa para sancionar a los trabajadores y aumentar los salarios a base de las primas,³⁴³ con lo que la empresa consigue mayor beneficio a base de una mayor aportación de trabajo.³⁴⁴

Durante los meses previos a las elecciones sindicales, la actividad del JE se centra en llevar a término algunos asuntos pendientes de resolver o que se derivaban de aquellos que se pusieron en marcha durante el año anterior. En este sentido, se pueden destacar:

- **Comité de Recalificación.** Los vocales del Jurado remiten de este Comité una propuesta de revisión de grados para todo el estamento de técnicos (de taller, de oficina, de control de calidad, de laboratorio, de sanidad y docentes), así como también del personal administrativo.

- **CCS de 1970.** En aplicación a lo previsto en el artículo 4º de este CCS, la Dirección acuerda con el JE elevar provisionalmente los sueldos en el 6,2% que representa el incremento del coste de la vida en los diez primeros meses de 1970, sin menoscabo de que cuando se disponga de los datos del incremento del coste de la vida en el conjunto del año, se abonarán las diferencias que correspondan.

- **La Comisión Deliberadora del CCS** vigente se reúne para aclarar algunos aspectos sobre los artículos 5º y 7º del citado convenio y que hacen referencia a la participación de beneficios en función del dividendo a repartir entre los accionistas, así como en lo referente a la prima a liquidar entre el personal empleado y subalterno. En ambos casos los acuerdos se alcanzan por unanimidad.

- **La IV Planta Siderúrgica Integral.** El presidente del JE, José Mª Adán, informa a los miembros del Jurado de la información aportada por el Ministro de Industria al gobernador civil de Valencia en relación a que el INI ya ha concluido su *Informe* y lo

³⁴³ Una vez superada la fase de implantación del SB, los trabajadores recurren con frecuencia a aumentar el salario a base de las primas, lo que significaba aumentar la cantidad de trabajo en el menor tiempo posible, si bien ello podía acentuar las posibilidades de siniestralidad laboral. Entrevista al enlace sindical Florencio Martín, Valencia 2-6-2011.

³⁴⁴ AHPCE LEVANTE, Jacquet 320, *Balance del movimiento obrero en el Puerto de Sagunto con motivo del 1º de mayo. Junio de 1971.*

ha pasado al Ministerio de Industria, desde donde se presentará inmediatamente al Consejo de Ministros a fin de aprobar el Plan de instalación de la IV PSI en Sagunto. En abril, ante el III Plan de Desarrollo, de nuevo el JE visitó a los ministros de Relaciones Sindicales y al Comisario del Plan de Desarrollo para que el proyecto de la IV Planta se incluyera en dicho Plan. El 25 de junio el Gobierno aprobó el Decreto-Ley sobre la instalación de la IV PSI, sometiendo a concurso entre la iniciativa privada, la construcción y explotación de la misma. En este contexto, el JE es invitado a asistir a la constitución de la sociedad Altos Hornos del Mediterráneo, SA, creada con el fin de participar en el concurso convocado por la Administración Pública para la construcción y explotación de la nueva PSI. Y es el Decreto-Ley de 26 de julio la primera disposición legal para hacer realidad la IV PSI. Asimismo, insiste el presidente, que el problema que se plantea a partir de ahora es la integración de la actual factoría en la nueva PSI, y la inclusión de la actual plantilla de personal en la misma, respetando los derechos adquiridos. Se acordó estudiar las integraciones de plantilla producidas en otras empresas, y en especial en la siderurgia de UNINSA, para preparar las posiciones del personal de la FS, a través de su JE, cuando se empiece a hablar de la integración del personal.

Sin embargo, con el nuevo JE se observa a lo largo de la segunda mitad del año en curso, una mayor tendencia por parte de los vocales a buscar un contacto más directo con los trabajadores a los que representan a través de proponer a la Dirección y a la Presidencia del Jurado la realización de asambleas con los trabajadores para darles información y consultarles acerca de diferentes asuntos relacionados con cuestiones laborales concretas o ante el inicio de las deliberaciones para la propuesta y negociación del nuevo CCS, una vez que en septiembre, ante la cercana caducidad del CCS vigente, los vocales sociales del JE proceden a denunciarlo con el fin de que la autoridad laboral competente autorice a iniciar las deliberaciones para la propuesta de un nuevo CCS. Pero, tanto la Dirección como el presidente del JE se manifiestan reticentes a la realización de asambleas multitudinarias de trabajadores que estarían bajo el amparo legal de una institución como el JE, con lo que ello supondría de dar una mayor fuerza a la parte social del JE. Sin embargo, los nuevos vocales apelan al reconocimiento del derecho de reunión en el seno de la empresa por parte de sus trabajadores, tal y como establece el Decreto del 30 de abril de 1971, así como a su derecho a informar a sus representados de aquellos asuntos de interés como puede ser el CCS. Esta circunstancia da lugar a un cierto desencuentro, e incluso desafección, de los vocales del Jurado con respecto a la

representación económica (de la empresa), y que marcará el inicio de una estrategia, por parte de los trabajadores, que intenta ser más cercana a los representados, participativa y democrática, pero que, por otro lado, hará más difícil el acuerdo con la representación empresarial para acordar nuevos convenios colectivos.

De la actividad del JE durante el año **1972** cabe destacar algunos asuntos:

▪ **Reuniones de trabajadores en el seno de la empresa.**

Esta cuestión parte de la aprobación por el Gobierno del Decreto del 30 de abril de 1971, en el cual se regula el derecho de reunión de los trabajadores en la propia empresa donde ejercen su trabajo, y establece los requisitos concretos para poder ejercer ese derecho. Entre los requisitos que este Decreto plantea están los siguientes:

- Se debe presentar la solicitud de autorización de la asamblea por parte de un número de interesados superior a veinte, a la Agrupación o Unión de Trabajadores correspondiente,³⁴⁵ detallando los datos personales de cada uno de los que realizan la solicitud (nombre, apellidos, dirección, calificación profesional), así como el interés sindical que justifica la reunión y los temas a tratar.
- Una vez realizado este trámite, el presidente del Sindicato Provincial del Metal, es quien autoriza o no la asamblea demandada.
- En el caso de que se produzca la autorización, es necesario un informe previo del JE y otro de la Dirección de la empresa sobre la necesidad de la asamblea de trabajadores.

Atendiendo a estos criterios, en enero de 1972, se procede a cursar la Resolución del presidente del Sindicato Provincial del Metal autorizando la realización de una, o varias, asambleas de trabajadores por grupos,³⁴⁶ a fin de informar de la propuesta confeccionada por el JE sobre los objetivos del convenio.

³⁴⁵ En este caso es la Unión de Trabajadores y Técnicos del sindicato del metal del Puerto de Sagunto.

³⁴⁶ Cada reunión no podía convocar a más de 350 trabajadores, pues ese era el número de butacas disponibles por la empresa en el Salón de Actos del Colegio N^o S^a de Begoña para la realización de éstas.

Esta petición de asamblea vuelve a expresarse por parte del presidente de la Unión de Técnicos y Trabajadores del Metal del Puerto de Sagunto y del presidente del Sindicato Provincial del Metal en marzo y junio del mismo año, con el fin de informar a los trabajadores sobre el desarrollo de las deliberaciones del convenio colectivo. Sin embargo, aunque en esta última ocasión la petición de autorización de la reunión está formulada por 1.601 sindicatos de la fábrica, la asamblea no llega a producirse. La posición de la Dirección, expresada a través del presidente del JE sigue siendo reticente, apelando al no cumplimiento de todos los requisitos expresados en el Decreto de abril de 1971.

▪ **Deliberaciones para el CCS.**

En enero de 1972 queda constituida la relación de vocales titulares y suplentes, tanto los de la representación de la empresa como la de los trabajadores, de acuerdo a los criterios establecidos por la LCC. Después de varias reuniones de la Comisión Deliberadora, no se llega a un acuerdo y la DPT emite el 12 de junio, una Resolución dictando NOC, con vigencia hasta finalizar el año. En ella se fija un incremento del 9% en la tabla salarial contando desde enero del mismo año. Respecto a la participación en los beneficios del artículo 7 del CCS de 1970 se establece en una mensualidad de sueldo de calificación y antigüedad, siempre que la Sociedad distribuya un dividendo, libre de impuestos, igual o superior al cuatro por ciento.

Sólo unos meses después y de acuerdo a los plazos previstos, a finales de septiembre se produce, por parte de los vocales sociales, la denuncia de la NOC y CCS vigente ante la finalización de su vigencia para el 31 de diciembre. La representación social presenta dos propuestas de CCS a través de dos Comisiones Deliberadoras: la constituida por el personal cualificado y no cualificado, por una parte, y la del personal técnico y administrativo, por otra. Sin embargo, existe coincidencia en los puntos de la propuesta de convenio. Entre ellos se pueden destacar los siguientes contenidos propuestos:

- La jornada semanal de cuarenta y cuatro horas semanales para quienes vienen realizando cuarenta y ocho.
- Retribución del 100% durante todo el periodo de baja por accidente.
- Los trabajadores complementarios pasarán a ser de plantilla a partir de 1º de enero de 1973.

- Las vacantes que se produzcan serán cubiertas a un orden de preferencia y baremo que se propone.
- Disfrute de cuatro semanas de vacaciones, preferentemente entre junio y septiembre.
- Anulación del factor “K”
- Los especialistas de mantenimiento con diez años de servicio pasarán a oficiales de 3ª.
- Jubilación a los sesenta años con el 100% de las percepciones reales.
- La baja en la empresa por invalidez supondrá el complemento hasta el 10% de las percepciones reales.
- La tabla de salarios actual se modificará en los siguientes extremos:
 - Incremento por igual de 500 pesetas.
 - Incremento de dos grados de calificación, excepto para el personal con coeficiente prima de 0,80 y 0,88 que percibirá un grado.
 - El personal que percibe el 0,80; 0,88 y 0,95 pasará a percibir el 1 de prima.
- El socorro por fallecimiento a las viudas de jubilados se establecerá con arreglo al sueldo o jornal, antigüedad y prima del jubilado en el momento de su cese en el trabajo y no en base a la pensión complementaria.
- Al 4% de los beneficios corresponda una paga extraordinaria.

El día 23 de diciembre se produce la ruptura de las deliberaciones por existir discrepancias insalvables entre la representación económica y la social, en particular en los aspectos relativos a la jornada de 44 horas, el sistema de participación de beneficios o la modificación de grado de los técnicos de taller.

▪ **Acuerdos del JE presentados al Ministerio de Trabajo.**

Los acuerdos se concretan en cinco elementos:

1. Las instalaciones deportivas del Casino. Se solicita apoyo al Ministerio de Trabajo para que interceda con el Ministerio de Obras Públicas a fin de conseguir las concesiones administrativas, referidas a la concesión de terrenos en la zona marítima para la construcción de dichas instalaciones.

2. Petición de constituir un centro de formación profesional femenino a través de la Dirección General de Promoción Social, atendiendo a las directrices generales de incorporación de la mujer al trabajo previstas en el III Plan de Desarrollo y a las expectativas de trabajo generadas por la construcción de la IV PSI.
3. Residencia Sanitaria. Se solicita al Ministro acelere el tema de la realización de esta Residencia Sanitaria, atendiendo a las necesidades de la población en la comarca y a que su conveniencia ya ha sido aprobada por la Seguridad Social.
4. Servicios para la previsión de nuevos productores y sus familias con motivo de la IV PSI. Se trata de promover servicios como viviendas, parques, instalaciones sanitarias, recreativas, deportivas, etc.
5. Residencia para ancianos. Dentro del Plan Gerontológico nacional y puesto que estaba proyectado en Sagunto un Hogar Residencia para ancianos, se solicita la inminente puesta en marcha de una Residencia para ancianos del Mutualismo Laboral.

De la relación de peticiones presentadas al Ministro, se concretan:

- El convenio suscrito entre la OSE y la Secretaría General del Movimiento para dotar de instalaciones deportivas destinadas especialmente a los jóvenes trabajadores, lo que llevó al envío de un telegrama del JE al Ministro Secretario General del Movimiento, Torcuato Fernández Miranda, para agradecerle la gestión y ofrecer su colaboración en el logro de los fines del citado convenio.³⁴⁷
- El delegado provincial de trabajo confirma al JE la próxima instalación en Sagunto de un centro sanitario de la Seguridad Social, por lo que el JE, que lo había reclamado con insistencia, lo agradece al Ministro también a través de un telegrama, al tiempo que expresa su deseo de que se acelere su puesta en marcha.³⁴⁸

▪ **Viviendas.**

Firma de 369 escrituras a trabajadores en el Grupo Churruca. A este hecho se le da la suficiente entidad como para organizar un acto público en el salón de actos del Casino

³⁴⁷ *Acero Valencia*, nº 51 agosto 1972, en Archivo de AHM, Carp. 266.

³⁴⁸ *Ibídem*.

Cultural y Recreativo y presidido por el mismo director de la fábrica, al que acompañan el notario de Sagunto y el jefe de la Asesoría Jurídica y presidente del JE José M^a Adán.

▪ **Denuncia y solicitud de Revisión del *Reglamento de Régimen Interior*.**

Una vez que el plazo de vigencia del actual RRI está a punto de transcurrir, los vocales sociales proceden a su denuncia para que se lleven a cabo las rectificaciones o modificaciones necesarias, y habida cuenta de que, de acuerdo a la Orden Ministerial de 6 de febrero de 1961, es preceptiva la intervención del JE para la redacción de dicho Reglamento. La representación social del JE da cuenta de la relación de artículos sobre los que proponen alguna modificación, así como el contenido de ésta.

▪ **Título de Oficialía Industrial** a los que cursaron estudios durante cuatro años en la Escuela de Aprendices de Sagunto y que en la actualidad prestan servicio en la empresa como oficiales.

▪ **La IV PSI.**

El hecho más relevante al respecto es el Decreto de 9 de marzo de 1972 por el que se adjudica el concurso para la construcción de ésta a Altos Hornos del Mediterráneo, SA. Ante ello, el presidente del JE comunica a los vocales del mismo que se va a proceder a la constitución del Consejo Económico Regional Sindical para realizar la Ponencia que estudie la repercusión socio-económica de la IV PSI y que se reuniría en Sagunto, hecho que se produciría el 15 de mayo en la Casa Sindical del Puerto de Sagunto.

Desde la perspectiva de actuación y organización que plantea el PCE, se considera que con vistas al crecimiento industrial previsto en el Puerto de Sagunto y con la instalación de la nueva siderúrgica, había que actuar creando el mayor número de puntales en los que apoyarse el movimiento obrero, y así se indica que "...posiblemente, esta localidad deba, en el futuro, ser una de las puntas de lanza del movimiento obrero en general."³⁴⁹ Y se añade que para crear una verdadera vanguardia era necesario crear un sólido equipo a base de reuniones múltiples y tratando de enfocar las discusiones al descubrimiento de la acción política más conveniente, así como de no imponer un criterio sino hacer recomendaciones sobre la materia. Aun así, lo cierto es que para entonces se

³⁴⁹ AHPCE LEVANTE, Jacquet, 368-369, *Información sobre Sagunto*. Mayo 1972, p.19.

acababa de adjudicar (10-3-1972) a AHM la construcción y explotación de la IV PSI y los trabajadores están inmersos en el proceso de asimilación a ésta, aunque, como siempre, no dejan de tener contacto con las pautas y consignas marcadas desde el PCE.

La actividad de los vocales sociales del JE durante **1973** se centra en atender y defender numerosas reclamaciones de trabajadores, así como a cuestiones concretas que son objeto de controversia y discusión con la Dirección y, por tanto, con la Presidencia del JE que es quien asume su representación en esta institución. En realidad, durante el periodo de actuación de este JE, resulta difícil separar los elementos propios de la actividad de este Jurado con aquellos que son motivo de conflicto, porque la ausencia de manifestaciones de conflicto que afecten a un departamento concreto o varios y que se expresen a través de acciones directas como paros, huelga, etc., hace que los vocales descarguen todos los asuntos de conflictividad latente, aquella que suele denominarse de baja intensidad, a su actividad en las comisiones y Pleno del Jurado, pero defendiendo todos estos casos con especial interés e incluso vehemencia, hasta el punto de que la conflictividad de estos años se localiza principalmente en el seno del JE y es conducida por el protagonismo de sus vocales.

Entre las cuestiones que son objeto de discusión y conflicto se pueden destacar las siguientes:³⁵⁰

- Descanso dominical en el Tren Estructural.
- Reclamaciones sobre abono de plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.
- Jubilación anticipada (a los 60 años).
- Cambio de oficio y especialidad.
- Decisión de la empresa de suspender las cuotas y prestaciones que venía realizando a la Caja de Previsión Social.
- Conflicto por el modo y condiciones en que se pretende transferir los colegios de la empresa al Ministerio de Educación y Ciencia.
- Ingreso de personal. Los vocales sociales piden se cumplan los requisitos establecidos en el RRI para tal efecto, y que, según ellos, se incumplen por parte de la empresa.

³⁵⁰ El tratamiento específico de estas cuestiones se realiza en el capítulo de “Conflictividad Laboral”.

Por otro lado, a la vista de la finalización de la NOC vigente, se constituye la **Comisión Deliberadora para un nuevo CCS** cuya relación de miembros, expresada en el *Acta* del Pleno del JE de 31 de octubre de 1972, es la que sigue para la parte social:

- Titulares: Juan Mula y Antonio Martínez del grupo de cualificados, y Gabriel Susierra y Francisco Grimaldos de no cualificados. Además, Darío Andrés (técnico) e Inocente Mazcuñán (administrativo).
- Suplentes: cualificados: Ginés Zaplana y Julián López, y no cualificados: Jesús Lucas y Juan Jurado. Por parte del grupo técnico, Julio Piñol, y del administrativo, Juan Pérez.
- Asesores de la parte social: Juan Bautista López Igual (letrado de la OSE), Juan Torres Casado (presidente del sindicato local), Vicente Madrid (presidente de la UTT) y Antonio González (vocal de la UTT).

La composición social de esta Comisión ya permitía adelantar que no se iba a transigir con las pretensiones de la empresa, y, puesto que no se llega a un acuerdo de CCS, se emite en marzo una **NOC**, la cual quedará vigente hasta el 31 de diciembre de 1974, y prorroga el CCS de 1970 con algunas modificaciones, como la subida salarial del 9% durante el año en curso y la revisión para el año 1974 de acuerdo al incremento del coste de la vida que fije el Instituto Nacional de Estadística,³⁵¹ aunque fijando un mínimo garantizado del 7%. También la NOC considera elevar en un grado la calificación, y en lo referente a las sustituciones, establece que se efectuarán por trabajadores con igual grado de calificación al que ostente el titular del puesto.

En un sentido más positivo, en abril los vocales sociales del JE agradecen al delegado nacional del INP, José Martínez Estrada, la decisión de ubicar en el Puerto de Sagunto el nuevo **Centro Sanitario**, al mismo tiempo que insisten en su rápida ejecución.

Al finalizar el mes de marzo llega a la FS el Ministro de Industria López de Letona, quien después de visitar las instalaciones y los terrenos de la IV PSI se reunió con el Pleno

³⁵¹ Desde 1970 se fija en el CCS el incremento del costo de la vida de acuerdo al establecido por el INE.

del JE, desde donde se le insistió en la necesidad de acelerar la **integración** de la fábrica actual con **AHM** asegurando todas las garantías sociales para la plantilla.³⁵²

También se puede hacer destacar la visita³⁵³ que realiza en junio a la FS el delegado provincial de sindicatos, Javier Ansuátegui, al que acompañaban el delegado local y el comarcal. En el transcurso de esta visita tuvo lugar una reunión de las citadas jerarquías sindicales con la totalidad de los miembros del JE. Después de que el delegado provincial valorara altamente al JE de la FS, señalándolo como el más importante de la provincia, y sobre todo resaltando su intervención y protagonismo en las gestiones para conseguir la **instalación de la IV PSI** en Sagunto, se estableció un turno en el uso de la palabra y en el que participaron la totalidad de los vocales. Estableciendo una especie de reparto de los temas entre cada uno de ellos, le fueron planteando al delegado provincial algunos como educación, acción concertada, residencias sanitarias, residencias de verano, caja complementaria, ingreso de trabajadores en fábrica, etc. Todo ello en el más puro estilo de los vocales del JE de la FS que de forma consciente y organizada no desaprovechan ninguna instancia, ocasión o personalidad para plantear los problemas e inquietudes de los trabajadores a quienes representan.

A partir de la absorción de AHV de Sagunto por AHM en **1974**, se mantiene el JE sin ninguna modificación, ni de sus miembros, ni en sus secciones, ni en el contenido de los temas, por lo que se mantiene en todo la misma tónica, salvo que cuando se produce el primer Pleno del Jurado en el seno de la nueva empresa, comienza la numeración de las *Actas* desde el número uno. De esta manera, el 29 de agosto de 1974 se realiza una sesión extraordinaria del Pleno del Jurado, con *Acta* número 1 (extraordinaria)³⁵⁴ y cuyo único punto del orden del día es la absorción de Altos Hornos de Vizcaya SA, Fábrica de Sagunto, por Altos Hornos del Mediterráneo, SA, a partir del día 13 de julio de 1974, y de la cual informa el jefe de Personal, Juan Jesús Lujua. Desde esta fecha se indica que la plantilla mantiene todos sus derechos y obligaciones que tenía en la anterior fábrica, y que las actas del Jurado deben empezar con una nueva numeración y con el nombre de Altos Hornos del Mediterráneo, SA, para todos los efectos. Sólo un mes después, el 24 de

³⁵² *Acero Valencia*, nº 57, junio 1973, en Archivo de AHM, Carp. 266.

³⁵³ *Acero Valencia*, nº 58, agosto 1973, en Archivo de AHM, Carp. 266.

³⁵⁴ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1974*, Acta extraordinaria nº 1, 29-8-74, Carp. 313-2.

septiembre, tiene lugar una sesión extraordinaria del Pleno del Jurado cuyo único punto del orden del día es “Denuncia del convenio colectivo sindical para el personal cualificado, no cualificado, técnicos y administrativos”³⁵⁵

Los temas recogidos en las actas de este año se refieren, como en el año anterior, a asuntos conflictivos, y algunos de ellos proceden de años anteriores, como la cuestión de los maestros en el proceso de transferencia de los colegios al Ministerio de Educación y Ciencia, o la cuestión de las cuotas a la Caja de Previsión Social. Asimismo, son muchas las reclamaciones de trabajadores en relación a la calificación del puesto de trabajo, con las primas, sueldo, etc., que se derivan de ello. Algunas de estas reclamaciones (individuales o colectivas) son elevadas a la delegación sindical, quien emitirá informe al respecto. En estos casos, los vocales sociales realizarán un historial detallado del trabajador para argumentar la reclamación, junto con toda la normativa a aplicar.

Sin duda, el JE salido de las elecciones de 1971 resulta ser muy combativo y reivindicativo, esgrimiendo en cada caso concreto las razones y argumentos de su petición o postura respecto a alguna acción o iniciativa de la empresa.

³⁵⁵ Archivo AHM, *Actas del JE, 1974*, Acta extraordinaria nº 3, 24-9-74, Carp. 313-2.

CAPÍTULO III:

CONFLICTIVIDAD LABORAL.

1.- ÁMBITO JURÍDICO E INSTITUCIONAL RELATIVO A LA CONFLICTIVIDAD LABORAL.³⁵⁶

1.1.- Legislación Laboral Básica.

El ámbito jurídico que regula las relaciones laborales durante este periodo está inscrito fundamentalmente, en lo que se refiere al contrato de trabajo, en la Ley de Convenios Colectivos del 24 de abril de 1958. Esta ley tiene como antecedente la de las Reglamentaciones de Trabajo del 16 de octubre de 1942, la cual contenía las condiciones mínimas de la relación laboral. De esta manera, por encima de estas condiciones mínimas expresadas se establecen otras en la siguiente ley que intentan adecuarse a las nuevas circunstancias económicas y sociales de finales de los cincuenta.

La elaboración de la LCC pretende así adaptar las condiciones laborales al nuevo objetivo prioritario de aumentar la productividad, de la misma manera que para alcanzar este objetivo también se hace necesario el perfeccionamiento del utillaje y de la técnica. La nueva ley pretende situar la regulación de las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores bajo un objetivo e interés común: el aumento de la producción y del nivel de vida, en la medida que para el empresario sirva de estímulo y para el trabajador una mayor garantía.

De acuerdo a esta ley, se dota a los dos agentes que participan en la producción, empresario y trabajador, de la capacidad de establecer pactos, acuerdos, en lo que se viene a denominar clima de “colaboración armónica”. Pero del mismo modo, la Ley contempla disposiciones relativas al procedimiento para la solución de los conflictos de trabajo.

³⁵⁶ Un extracto muy útil de la legislación relativa a la conflictividad laboral se encuentra en el libro de Manuel ÁVILA ROMERO, *Conflictos colectivos, huelgas y cierre patronal. Recopilación de legislación española comentada a través de la jurisprudencia y de las Memorias de la Fiscalía del Tribunal Supremo*, Instituto de Estudios Sociales (IES), Ministerio de Trabajo, Zaragoza, 1981, pp.269-325.

El nexo de unión entre los representantes de ambas partes queda expreso en la OSE, quien encuadra en sus filas a ambas partes en torno a un mismo sindicato, atendiendo al sector que corresponda.

De esta manera, la nueva Ley mantiene los principios básicos del modelo franquista al asentar en ella la idea de fomento de la justicia social, unidad de producción, mejora del nivel de vida y aumento de la productividad. Del mismo modo, y manteniendo la línea del modelo social franquista marcada desde el Fuero del Trabajo, también se mantiene la prohibición de disminuir los derechos sociales de los trabajadores o las facultades de disciplina y dirección por parte del empresario.

En contrapartida, la LCC permitió el desarrollo de una nueva *cultura de protesta obrera*³⁵⁷ que empezó a gestarse a partir de la aplicación del SB para el caso de la FS. Esta Ley, junto al uso consciente de las instituciones ya creadas por el régimen franquista como el JE al que sólo se podía acceder por medio de las elecciones sindicales donde se mantiene una estructura vertical, harán posible el desarrollo de esta forma de canalizar los conflictos laborales llevando a la máxima expresión posible en esas condiciones el ejercicio de una protesta contemplada a través del diálogo y la negociación con la empresa.

1.2.- Instituciones Básicas para la Relación Laboral.

Entre las instituciones creadas para el desarrollo normal de las relaciones laborales y para el cumplimiento de la legislación social en el ámbito de la producción destacan: la Organización Sindical Española, las Delegaciones de Trabajo y la Inspección de Trabajo.

Las Delegaciones de Trabajo se establecen por Ley el 29 de marzo de 1941, y en ella se indica como misión especial de éstas, intervenir en la Reglamentación Laboral y, además, ostentará la representación ministerial en todo lo que se refiere a la normativa laboral, su cumplimiento, etc.

³⁵⁷ Concepto y expresión utilizado por HEBENSTREIT, M, en “Conflicto y cultura de negociación en Altos Hornos de Sagunto, 1959-1975” p. 7, de la *Revista Historia, Trabajo y Sociedad, nº1*, Fundación 1º de mayo, Madrid, 2010.

A partir de la Ley del 10 de noviembre de 1943 las Delegaciones de Trabajo adquieren carácter provincial a efectos de facilitar y agilizar la tarea de éstas. Mantienen las máximas atribuciones y autoridad en representación del Ministerio de Trabajo, salvo la administración de justicia en asuntos de carácter contencioso que corresponde a la Magistratura de Trabajo.

Entre las funciones encomendadas a la Delegación de Trabajo se encuentran:

- Redactar los proyectos de Reglamentación del Trabajo.
- Imponer sanciones y tramitación de recursos por infracción de legislación social.
- Instrucción y resolución de expedientes.
- Instrucción de expedientes y adopción de medidas en caso de solicitud de despidos o suspensiones del personal por causas de crisis económicas.

La Inspección de Trabajo queda regulada por la Ley de 21 de julio de 1962 y el ámbito de actuación de la función inspectora se localiza, entre otros, en las empresas y centros de trabajo en general.

La Inspección se refiere a personas naturales y jurídicas en cuanto a obligaciones y derechos que le atribuye la legislación de Trabajo, Seguridad Social, Migración y Empleo.

Entre los cometidos asignados a la función inspectora se encuentra en primer lugar la Ordenación del Trabajo. Consiste en el asesoramiento general, vigilancia e informe a la autoridad competente sobre el cumplimiento de las normas laborales, convenios colectivos sindicales y reglamentos interiores de empresa, con propuesta de adopción de medidas correctoras y de sanción adecuada en su caso, especialmente en las siguientes materias:

- Jornada laboral.
- Retribución al trabajador.
- Régimen interior y relaciones humanas de las empresas.
- Cumplimiento de ordenanzas y reglamentaciones laborales.
- Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Sistemas de productividad en el trabajo.
- Normas de trabajo de mujeres-niños y regulación del aprendizaje.

El análisis de las distintas *Memorias*³⁵⁸ del JE de la fábrica de Altos Hornos de Sagunto muestra que el inspector de trabajo anuncia periódicamente su visita personal a la fábrica al objeto de que se le faciliten los informes sobre las reclamaciones presentadas ante la DPT, e igualmente, en algunas ocasiones, se hace acompañar de algunos vocales del JE por el interior de la fábrica en cuantos asuntos le son encomendados para emitir un informe.

Acerca de la Organización Sindical, sus funciones y competencias, así como el papel que cumplen en el aspecto organizativo de los trabajadores, ya se han descrito en la primera parte de este trabajo y también en el segundo capítulo de esta tercera parte. Por otro lado, su aportación en las situaciones de conflicto laboral puede resumirse en las funciones de tramitación, mediación, conciliación y arbitraje, todo lo cual queda expresado con más detalle a continuación, a través del seguimiento de la legislación a este respecto y que es la que sigue:

1.3.- Legislación e Instituciones para situaciones de conflictividad laboral.

Finalizada la guerra civil, los conflictos colectivos de trabajo dejaron de ser reconocidos legalmente y tanto la huelga como el cierre patronal eran declarados delitos de *lesa patria*, explicitado en el *Fuero del Trabajo*, para todo aquel acto que perturbe la normalidad de la producción; y por otro lado, desde el final de la guerra tampoco era posible constituir, fuera de la CNS, sindicatos o asociación para la defensa de intereses profesionales o de clase, de manera que cualquier asociación al margen del sindicato vertical era considerada ilícita y sus miembros sujetos a penas de prisión establecidas en el Código Penal; y del mismo modo se establecen disposiciones penales para la propaganda ilegal.³⁵⁹

Junto a la legislación e instituciones directamente relacionadas con el funcionamiento normal de las relaciones laborales, también se hacen necesarias otras para cuando se producen conflictos, desavenencias, etc., entre los agentes sociales que participan en la producción. Para este caso, distinguiremos entre aquella legislación e

³⁵⁸ Archivo AHM, *Actas y Memorias del Jurado de Empresa del Altos Hornos de Vizcaya, Fábrica de Sagunto, Años: 1960 a 1974*, Carpetas: 301-303 y 206.

³⁵⁹ Véase GUINEA, JL., *Los movimientos obreros y sindicales en España. De 1833 a 1978*, Ibérico Europea de Ediciones, Madrid, 1978.

institución que atañe directamente a los conflictos laborales y que forman parte de la rama social del Derecho, de aquella otra legislación, normativa o institución, perteneciente al Código Penal, relacionada con la seguridad del Estado, el orden público y con delitos de rebelión militar, bandidaje y terrorismo, que, aunque fuera de la rama social del Derecho, afecta a algunas posibles actuaciones derivadas de un determinado conflicto laboral.

Entre las instituciones del primer grupo destaca la Magistratura de Trabajo, creada con la Ley del 17 de octubre de 1940 y que se constituye como la única institución jurisdiccional contenciosa en la rama social del Derecho. De esta manera interviene en los conflictos originados entre los elementos de la producción en el campo del trabajo.

Vinculada al Ministerio de Trabajo, los magistrados de trabajo constituyen un cuerpo independiente y cuya jurisdicción en el ámbito territorial es la provincia. Para la jurisdicción en todo el territorio nacional y para los recursos de apelación de sus sentencias se constituye el Tribunal Central de Trabajo.

Esta institución, junto a la OSE, las Delegaciones de Trabajo y los Inspectores de Trabajo, tendrán su campo de actuación y prerrogativas de funcionamiento en la normativa sobre conflictos colectivos de trabajo que se desarrolla durante la década de los años sesenta y primera mitad de los setenta.

Acerca de la legislación sobre conflictividad laboral, en este trabajo se han seleccionado aquellos artículos y se han resaltado sólo aquellos aspectos que afectan de forma concreta y específica a las características de la empresa y trabajadores estudiados, pues son éstos los que deberán seguir las partes ante tales situaciones de conflicto.

La primera legislación expresa de Conflictos Colectivos de Trabajo se localiza en el Decreto de 20-9-62, y en cuyo articulado se concreta acerca de la conciliación, arbitraje y competencia para resolver este tipo de conflictos. Su aparición no es casual y coincide con el momento en que se han puesto en marcha o emprenden su preparación, un buen número de convenios colectivos sindicales, al tiempo que en aquellas empresas que cumplen las condiciones para llevarlos a cabo, también vienen aplicando sistemas de organización científica del trabajo y que ocasionan buena parte de la conflictividad laboral latente.

En primer lugar, en este Decreto se recuerda que la legislación ordenadora de las relaciones de trabajo queda establecida hasta el momento en:

- Ley de Reglamentación de 16-10-42.
- Ley de Contrato de Trabajo de 26-1-44.
- Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 24-4-58.

Y también recuerda que, ante situaciones de conflictividad, existen:

- Las Magistraturas de Trabajo.
- Delegados de Trabajo, con función de arbitraje.
- Gobernadores, ante cierre, paro..., según Ley de Orden Público de 1959.
- Inspección de Trabajo, con función de mediación.

Una vez establecidas estas consideraciones de partida pasa a distinguir entre conflicto colectivo de naturaleza laboral o económica, del conflicto que en su nacimiento o desarrollo es un conflicto político y de atentado al orden público.

Su artículo primero se refiere a la Jurisdicción de Trabajo, que es la que, de acuerdo a la LCC de 1958, tiene competencia para conocer, resolver y ejecutar sus decisiones en los conflictos colectivos de trabajo. Entre sus puntos más destacados se encuentran:

- Las Magistraturas de Trabajo conocerán el conflicto mediante su comunicación por parte de Delegación de Trabajo. Antes de ello, la OSE ha debido intentar conciliación o mediación en el conflicto, y si no se consigue, hacerlo ante la DPT. En este último caso, el delegado de Trabajo enviará un informe sobre la gestión mediadora intentada.
- El procedimiento será sumario, con audiencia oral de ambas partes ante el magistrado y concluyendo mediante decisión de éste.
- La decisión será ejecutoria desde el momento que se dicte.
- Cabe recurso de alzada ante el Tribunal Central de Trabajo.

También se añade que la Magistratura puede recibir reclamaciones contra la resolución del contrato de trabajo. Si ésta decretara la improcedencia del despido, concederá al empresario la opción de readmisión o indemnización.

El artículo 2º establece que durante la vigencia del convenio colectivo toda situación de conflicto debe ser conocida y resuelta mediante la decisión de la Comisión del Convenio. Si no hay acuerdo entre las partes, se intentará solventar las diferencias a través del sindicato; de no lograrlo, la someterán a la autoridad laboral (delegado provincial de trabajo) que haya aprobado el convenio y ésta dictar NOC previo intento de conciliación de las partes en audiencia conjunta.

En el artículo 4º aparece la Inspección de Trabajo como la encargada de ejercer funciones de mediación y avenencia. Esta función la podrá ejercer a instancia de cualquiera de las partes.

En el artículo 5º se dice que si la situación de conflicto carece de fundamento laboral, se remite a la autoridad gubernativa, la cual puede despedir a los participantes o aplicar medidas de orden público.

El artículo 6º indica que si las partes llegan a un acuerdo a través de la OSE, se suspenderán los procedimientos indicados.

Pero pronto este Decreto de conflictos colectivos de trabajo va a ser seguido de la Orden de 16-11-62 por la cual se desarrolla el mencionado Decreto acerca de la mediación, conciliación y arbitraje. Acerca del contenido de esta Orden se destacan los siguientes artículos:

- Artículo 2º: Las Juntas Sindicales de Conciliación son los organismos que llevan a cabo la mediación o conciliación sindical. Estas se constituyen en la entidad sindical que corresponda, en este caso, será el Sindicato Provincial del Metal de Valencia. Y estará constituida por tres vocales de la parte empresarial y tres vocales de la parte de los trabajadores. El presidente será el presidente de la entidad sindical correspondiente, y actúa como intermediario un letrado de la OSE.
- Artículo 3º: Lo acordado en la Junta de Conciliación tendrá fuerza ejecutiva.

- Artículo 5º: El presidente exhorta a las partes a que se sometan al arbitraje sindical. Para ello se designarán uno o varios árbitros que tratarán los puntos de divergencia, y las partes estarán obligadas a aceptar el laudo que éstos dicten.
- Artículo 6º: De las actuaciones de mediación, conciliación y arbitraje se dejará constancia ante la autoridad laboral competente (el delegado de trabajo).

Unos pocos meses más tarde, el 17-1-63, aparece el Decreto de Jurisdicción y Justicia del Trabajo, que no es más que el Texto refundido de procedimiento laboral y que recoge lo señalado al respecto por el Decreto de septiembre de 1962 y la Orden de noviembre del mismo año. Este Decreto, en su artículo primero insiste en que la jurisdicción de trabajo es la única competente en los conflictos de la rama social del Derecho.

Una vez que se pone en marcha toda esta normativa sobre conflictos colectivos de trabajo, y debido a que toda la conflictividad se canaliza en primera instancia a partir de las funciones desempeñadas por la OSE, se hace necesario un mayor desarrollo de la Orden de noviembre de 1962 relativa a las normas sindicales de mediación, conciliación y arbitraje. De esta manera se publica, el mismo día que el Decreto de Jurisdicción y Justicia del trabajo arriba mencionado, la Orden de 17-1-63 que desarrolla y amplía a la de noviembre de 1962 en lo referido a la actuación sindical en caso de conflicto laboral. De esta manera, la nueva Orden añade o concreta de la anterior algunos aspectos de los cuales se detallan algunos:

Relativo a la mediación y conciliación:

- Las Juntas provinciales de conciliación de conflictos colectivos pueden constituirse, entre otras, en la delegación provincial de sindicatos.³⁶⁰
- Junto a los vocales de las partes y el presidente, dará fe un secretario que será elegido entre los letrados de la OS.
- Las Juntas de conciliación se constituyen por cada conflicto en concreto.
- No pueden actuar como vocales representantes de empresarios o trabajadores los que estén implicados en el conflicto.

³⁶⁰ Para el caso que aquí ocupa siempre se constituyó en la delegación provincial del sindicato del metal de Valencia.

- La conciliación debe solicitarse por alguna de las partes y la reunión de la Junta se realizará tres días hábiles después de su solicitud de conciliación.
- La Junta de conciliación podrá admitir que las partes comparezcan con asesores o expertos sobre los motivos del conflicto.
- La Junta de conciliación propone una resolución concreta del conflicto.
- En el acto de conciliación la Junta intentará la avenencia de las partes proponiendo soluciones.
- Si se logra la conciliación, el acuerdo tiene carácter ejecutivo.
- Si no hay acuerdo, la Junta emite un informe con los puntos de vista del conflicto.
- Las actuaciones son gratuitas.

Con respecto al arbitraje se destacan algunos puntos:

- Cuando no se logra avenencia en acto de conciliación, la Junta de conciliación exhorta a las partes a someterse a arbitraje para la resolución del conflicto.
- El arbitraje sindical tendrá carácter voluntario para las partes, y si lo aceptan, designarán conjuntamente uno o más árbitros, y quedan obligadas a aceptar el laudo que éstos emitan.³⁶¹
- Los árbitros deben reunir características de independencia, competencia y equidad. La Junta Económica y Social propone a la OSE y al delegado provincial de trabajo un listado de dichos árbitros.
- La negativa a aceptar el arbitraje debe constar en el dictamen que emita la Junta de Conciliación.
- Aceptado el arbitraje, los árbitros emitirán laudo en ocho días hábiles y se les comunicará a las partes en convocatoria conjunta.
- El árbitro podrá informarse de la situación real y reclamar a las partes o a la OSE todos los documentos que considere para el desempeño de su función.

Hasta 1970 no aparece nueva legislación laboral referida a los conflictos colectivos de trabajo, y es el Decreto de 22-5-70 el que concreta e insiste sobre algunos puntos ya establecidos por la legislación anterior e introduce algún elemento más sobre el cual ha

³⁶¹ En la mayoría de los casos de conflictividad registrada en Altos Hornos de Sagunto, el arbitraje sindical no llegó a buen fin y los casos suelen llegar hasta Magistratura.

podido haber controversia o duda en su aplicación a lo largo de los años anteriores. De este Decreto se destacan algunos aspectos:

- Los órganos con competencias en los conflictos colectivos de trabajo son:
 - La OSE, en el trámite de conciliación, mediación o arbitraje voluntario.
 - La autoridad administrativa laboral de la provincia (Dirección General de Trabajo).
 - La jurisdicción de trabajo, conforme a la Ley de Procedimiento Laboral.
- Al procedimiento se insta por:
 - El titular de la empresa o sus representantes legales o sindicales.
 - Los representantes sindicales de los trabajadores.
 - Inspección de Trabajo.
- El escrito será presentado al organismo sindical o a la DPT.
- El organismo sindical remite copia a DPT y a los vocales jurados de la empresa afectada. Si el escrito fuera presentado en la Delegación de Trabajo se dará traslado a la Organización Sindical.
- El organismo sindical convocará a las partes e intentará la conciliación.
- Si las cuestiones planteadas derivaran de discrepancias en la interpretación de normas legales o convencionales, la autoridad laboral puede remitir informe a la Magistratura de Trabajo que procederá de acuerdo a la Ley de Procedimiento Laboral.
- Si no se consigue avenencia, la autoridad laboral, en el caso de que las cuestiones suscitadas afecten a la nueva interpretación del convenio colectivo sindical o a NOC, dictará Laudo de obligado cumplimiento, el cual tendrá fuerza ejecutiva inmediata.
- Si los enlaces sindicales o vocales del JE formularon por escrito a la empresa su reclamación quince días antes de iniciado el paro, no se podrá rescindir el contrato de trabajo.
- Las empresas no podrán cerrar los centros de trabajo o suspender sus actividades con ocasión de conflictos colectivos.
- Si hay acto de conciliación, la empresa podrá renunciar a imponer sanciones y si se han producido despidos, Magistratura suspenderá las demandas de despido.

- La aplicación por la empresa de medidas disciplinarias a trabajadores investidos de cargo electivo sindical con ocasión de conflicto colectivo, se ajustará al decreto de 1966 y a la Ley de Procedimiento Laboral.
- Lo convenido tiene la misma eficacia que lo acordado en CCS.

Por último, el Decreto de 17-8-73 saca a la luz el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, el cual es prácticamente igual al anterior, salvo que se especifican y concretan los tiempos de ejecución del procedimiento judicial laboral. En este sentido se precisa lo siguiente:

- La Magistratura se dirige a la Delegación Sindical Provincial para que en cuarenta y ocho horas designen los interesados (las partes) un representante por cada parte afectada por el conflicto. Este representante deberá ser necesariamente abogado, procurador o uno de los productores o empresarios que sean parte del litigio.
- El Magistrado citará a las partes para celebrar el acto del juicio. Oídas las partes se emitirá sentencia en los tres días siguientes y será ejecutiva en ese mismo instante.
- Puede interponerse recurso de alzada ante el Tribunal Central Superior.
- Si el conflicto se solventa, se archivan todas las actuaciones.

Habrá que esperar, pues, hasta el Decreto-Ley sobre la huelga de mayo de 1975, que aunque no reconoce el derecho de huelga, al menos la regula, y explica los requisitos para establecer el carácter legal o ilegal de ésta.

Por otro lado, fuera de la rama social del Derecho, y en concreto la que se recoge en el Código Penal, existe una legislación que contempla como delitos contra la seguridad del Estado, de rebelión militar o de orden público, algunas posibles actuaciones derivadas de la conflictividad obrera o laboral, y que en algunos casos establecen duras penas de cárcel y hasta la pena de muerte.

Los delitos más graves de rebelión militar, de bandidaje y terrorismo o contra la seguridad del Estado donde se pueden ver inmersas algunas actuaciones pertenecientes a la conflictividad laboral, datan de los primeros años de la postguerra, cuando el peligro para el nuevo Estado era potencialmente mayor. Así, la Ley de Seguridad del Estado de

29-3-41, en su capítulo VI establece que “Las coligaciones de patronos dirigidas a paralizar el trabajo y la huelga de obreros, serán penadas con prisión de tres a cinco años.” También, la Ley de 2-3-43 señala que podrán tener carácter de rebelión militar los plantes, huelgas, sabotajes, uniones de productores y demás actos análogos cuando persigan un fin político y causen graves trastornos al orden público. Asimismo, el Decreto de 23-12-44 tipifica y castiga como reos de sedición las coligaciones de patronos dirigidas a paralizar el trabajo y las huelgas de obreros. Sin embargo, el Decreto-Ley de 18-4-47 sobre delitos de Bandidaje y Terrorismo supone la derogación de la Ley de Seguridad del Estado de 1941 y aquí desaparece toda referencia a patronos y obreros en relación con este tipo de delitos.

Por otro lado, ya en los años sesenta, y coincidiendo con el resurgimiento de la conflictividad laboral a partir de la puesta en marcha de los sistemas de organización del trabajo y de los convenios colectivos sindicales, se revitaliza la referencia a algunos actos como huelgas, plantes o sabotajes para delimitarlos como delitos de rebelión militar, bandidaje y terrorismo, y que incumben a la jurisdicción militar. En esta línea, aunque en los años sesenta han cambiado muchas cosas en la sociedad y en la economía española desde los años de la postguerra, el Estado mantiene con firmeza su aparato represivo, incluso en aquella rama de lo social donde se sitúan las relaciones laborales, y que ha sido lo suficientemente reglamentada desde el punto de vista legislativo y judicial, de tal manera que significa hacer saber que el Estado cuenta con la fuerza y los recursos suficientes para controlar cualquier acto que se salga de los márgenes establecidos por éste.

Destacan dos Decretos en la década de los sesenta relacionados con delitos de Rebelión militar, Bandidaje y Terrorismo. El primero es el Decreto de 21-9-60 y que consiste en el Texto refundido de la Ley de 1943 y el Decreto de 1947. Aunque en este último habían desaparecido las referencias a patronos y obreros en la determinación de delitos de bandidaje y terrorismo, al incorporar el texto de la Ley de 1943, se mantiene en su artículo segundo el carácter de delito de rebelión militar para plantes, huelgas, sabotajes y actos análogos que persigan fin político o causen graves trastornos de orden público. El segundo es el Decreto-Ley de 16-8-68 sobre delitos de bandidaje y terrorismo. Este Decreto-Ley se produce coincidiendo con un momento en el que la conflictividad social aumenta tras los numerosos expedientes de crisis durante este año y el anterior y las

medidas de ajuste económico y de devaluación de la peseta de 1967, así como la paralización de la negociación colectiva y congelación salarial que acompañaron a la devaluación de la peseta, una situación que lleva al gobierno a establecer el estado de excepción en todo el territorio español. El Decreto-Ley establece un artículo único para poner de nuevo en vigor lo dispuesto en el Decreto de 1960 de Rebelión militar, Bandidaje y Terrorismo, incluyendo el artículo segundo que había sido derogado por la Ley de Orden Público de 1963 al crear el Tribunal de Orden Público, por lo que para los delitos que éste establece (huelgas, sabotajes...) sigue vigente la jurisdicción militar y el juicio sumarísimo. Sin duda un nuevo giro de tuerca por parte de los instrumentos de represión del Estado franquista ante los síntomas de crisis del régimen y las manifestaciones desde distintos ámbitos, y sin duda el laboral, de la necesidad de cambios importantes en lo político.

Una consideración diferente tiene la legislación sobre Orden Público y que, en la práctica, afectará en mayor medida a los acontecimientos vinculados a la conflictividad laboral, en unos casos por la aplicación del contenido de su articulado, y, en otras ocasiones, porque es utilizada como vehículo de presión hacia los trabajadores o porque se amenaza, por parte de la empresa, con su aplicación, una vez que ésta argumente que se sale de las características que deben reunir las diferentes acciones de conflicto para quedar bajo la jurisdicción y legislación específica del trabajo. De esta manera, aunque las penas establecidas por los delitos contra la seguridad del Estado, terrorismo o rebelión militar son mucho más graves, sin embargo el riesgo de caer bajo la legislación de Orden Público y bajo la jurisdicción del Tribunal de Orden Público (TOP) era mayor y también sus consecuencias desde el momento que ello implica el abandono de la jurisdicción laboral.

Son dos las leyes sobre Orden Público que rigen durante los años sesenta:

- Ley de 30-7-59, la cual declara entre los actos contrarios al orden público:
 - Los paros colectivos y cierres o suspensiones ilegales de empresas.
 - Los que originen tumultos en vía pública u otros actos donde se emplee la fuerza, amenaza, coacción, armas o explosivos.
 - Manifestaciones y reuniones públicas ilegales que produzcan desórdenes o violencias.
 - Los que alterasen la paz pública o la convivencia social.

Las autoridades gubernativas (alcaldes, gobernador civil o Director General de Seguridad) podrán sancionar los actos.

- Ley de 2-12-63, por la cual se crea el Juzgado y Tribunal de Orden Público, dentro de la jurisdicción ordinaria y con sede en Madrid. Contra su resolución no cabe recurso alguno. Queda, por tanto, suprimido el Tribunal Especial de Represión de la Masonería y el Comunismo.

Entre los hechos delictivos de que se ocupa se encuentran los desórdenes públicos y propaganda ilegal, siempre que obedezcan a un móvil político o social. Queda derogado el delito de rebelión militar que establece el artículo segundo del Decreto de septiembre de 1960 sobre Rebelión Militar, Bandidaje y Terrorismo, si bien ya se ha indicado arriba que en 1968 vuelve de nuevo a ponerse en vigor.³⁶² En el caso de los detenidos y procesados en noviembre de 1968, pasaron de la jurisdicción militar en un primer momento al TOP, donde el procesado podía elegir abogado defensor. A su vez, la abogacía española experimentó entre 1969-70 posiciones contestatarias en su seno que llevaron en el IV Congreso Nacional de Abogados a aprobar la petición de una amnistía general para presos políticos y la supresión del TOP.³⁶³

Sin embargo, como apuntan algunos autores,³⁶⁴ la existencia de leyes represoras fueron utilizadas como amenaza disuasoria para aquellos representantes obreros que se empeñaron en cumplir, por ejemplo, la LCC, de modo que los trabajadores se sirvieron de asambleas masivas y la acción directa para conseguir sus objetivos mediante la negociación con la empresa.

³⁶² De hecho, varios trabajadores de Altos Horno de Sagunto serán encausados y procesados de acuerdo a esta legislación a partir de las detenciones y registros practicados en noviembre de 1968.

³⁶³ Véase GÓMEZ RODA, JA., *Comisiones Obreras y represión franquista, Valencia 1958-1972*, PUV, 2004.

³⁶⁴ SÁNCHEZ LÓPEZ, R.; NICOLÁS MARÍN, ME., “Sindicalismo vertical franquista: la institucionalización de una antinomia (1939-1977)”, pp. 1 a 46, en RUIZ, David, *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, siglo XXI historia, Madrid, 1993.

2.- LA CONFLICTIVIDAD LABORAL CON INTERVENCIÓN DEL JURADO DE EMPRESA ENTRE 1961-74.

Del mismo modo que resulta válido y útil el uso de las actas del JE para hacer el seguimiento de la actividad organizativa de los obreros de esta fábrica siderúrgica, lo es, si cabe, mucho más para el estudio de la conflictividad obrera durante estos años, tanto la que tiene carácter individual como los conflictos colectivos que se presentan. Así pues, el hecho de utilizar como instrumento metodológico el análisis de las actas del JE para hacer el seguimiento de la conflictividad laboral durante estos años, no es casual ni arbitrario. Su justificación es doble:

- En primer lugar la razón es de tipo técnica, pues es el JE el trámite primario hacia donde convergen todas las peticiones, protestas, reclamaciones, sanciones, propuestas, desavenencias, y una larga lista de situaciones relacionadas con el fenómeno conflictivo. Todas las cuestiones conflictivas se abordan primero en el seno del JE y se plantean en los plenos. Una gran parte de estas cuestiones se resuelven sin salir de la fábrica, pero en el caso de que se mantenga la desavenencia con la posición de la Dirección, y la cuestión en concreto pasa a las siguientes instancias que la legalidad estipula (Sindicato, Delegación de Trabajo o incluso Magistratura de Trabajo), también los vocales del JE intervienen y participan en este trámite, al tiempo que el Pleno del Jurado no sólo recibirá la información acerca del transcurrir de ese asunto en las instancias antes citadas, sino que también se le comunica la resolución final. De esta manera es fácil, al menos, contabilizar toda la conflictividad manifiesta a través de la observación de las actas de este Jurado.
- Sin embargo, existe otro elemento esencial que se añade a la simple constatación de que las actas del JE recogen, atendiendo a las funciones de esta institución, la práctica totalidad de la conflictividad expresa. Se trata de la opción que los trabajadores de la fábrica siderúrgica saguntina reafirman durante estos años y que se observa con claridad desde la constitución del JE de 1960. Consiste en aprovechar todas las posibilidades de la lucha legal para poder defender los intereses de los trabajadores, lo cual les llevó a interesarse por la presentación de candidatos en las elecciones sindicales a enlaces y vocales jurados, para desde ahí desarrollar al máximo todas las funciones del cargo en beneficio de los intereses obreros. Esta opción se irá consolidando y ampliando debido a que se mantiene

una red de comunicación entre los representantes obreros en el JE y el resto de trabajadores, por medio de los enlaces, asambleas, encuentros, etc., que permiten no sólo el flujo de comunicación entre ellos sino también la adopción de acuerdos, propuestas o decisiones a expresar y defender, allá donde los vocales del JE tienen competencia. Y lo cierto es que los vocales del JE de AHV en Sagunto van a defender las causas, las demandas y las propuestas de los trabajadores, primero ante la Dirección, en el Pleno del Jurado, y, si no hay avenencia y la cuestión sale de la fábrica, los vocales jurados seguirán apoyando las causas de conflicto (individual o colectivo), en el Sindicato, Delegación de Trabajo, Magistratura, e incluso en manifestaciones en la calle, divulgación en la prensa, etc.

Responde esta opción al modelo de movimiento obrero que se desarrolla en los años sesenta, si bien empieza a gestarse en la segunda mitad de los cincuenta,³⁶⁵ que utiliza todos los instrumentos de la lucha legal y pacífica, y que pasaba por tener una participación activa y constante en las elecciones sindicales y ocupar los puestos de enlaces y jurados desde donde potenciar al máximo todas las posibilidades que se derivan del funcionamiento del JE. Un movimiento obrero que asume conciencia de su situación pero también de las posibilidades para superarla desde la legalidad y elaborando propuestas alternativas de organización y defensa de sus intereses, si bien estas últimas deberán mantenerse en la clandestinidad al cuestionar las mismas bases sobre las que se asientan las instituciones del régimen franquista.

Por todo ello, el capítulo dedicado a la conflictividad recurre a la herramienta básica que proporcionan las *Actas* del JE, las *Memorias Anuales* del Servicio Social y las de la División de Personal, si bien, cuando ésta desborda el marco de la fábrica, la información será ampliada, complementada y contrastada con la que aporta la ya mencionada de Sindicatos, Delegación de Trabajo y Magistratura, así como la constituida por los artículos de prensa y bibliografía sobre el tema.

Sin embargo, partiendo de la existencia de un movimiento obrero que utiliza en paralelo dos vías de actuación y organización, la legal y la ilegal o clandestina, y también constatado el hecho de que existe coincidencia de personas que utilizan ambas vías al

³⁶⁵ La referencia se concreta especialmente en el sindicato Comisiones Obreras.

mismo tiempo, es por ello que también se hará el seguimiento de aquellos trabajadores de la FS que ostentan cargos sindicales (vocales del JE, enlaces, vocales de la Sección Social, presidente de la UTT...) y que inician su andadura en la clandestinidad en torno al PCE y CCOO, lo cual les supondrá en determinados momentos ser objeto de detenciones, procesamientos y represión en general. En este trabajo esta fórmula de actuación se insertará dentro de la trayectoria anual que se hace del JE, porque todos ellos están vinculados a éste, sea de una forma directa como vocales del Pleno o de cualquiera de las comisiones que lo componen, o de una forma indirecta como enlaces o vocales de las Juntas sociales sindicales.

Para este aspecto del estudio es necesario acudir, junto a la bibliografía ya existente sobre el tema, a la documentación que proporcionan los archivos de CCOO del PV, en particular el fondo de García Esteve, y el archivo histórico del PCE.

En el ámbito de los conflictos habrá que distinguir por un lado, una conflictividad *de baja intensidad*, pero constante, en torno a cuestiones como calificación, primas, antigüedad, pluses, etc., cuya resolución tiende a utilizar las vías legales previstas, que en algunos casos se resuelven tras su paso por el JE, y en otros casos lo hacen después de llegar a Magistratura de Trabajo, e incluso el Tribunal Central de Trabajo. Por otro lado, hay que destacar otros conflictos más puntuales, de carácter colectivo, que se refieren al caso concreto de la fábrica de Sagunto: huelgas, el expediente de crisis de 1967, despidos, diversos aspectos relacionados con el CCS y RRI, etc. Y también se hará mención a aquella conflictividad que no es específica de la FS, y que se desarrolla fuera de la fábrica con participación e incluso cierto grado de protagonismo de algunos de sus trabajadores, como pueden ser la participación en las convocatorias del primero de mayo o la solidaridad con trabajadores de otras empresas como es el caso de la CMSM en 1972 o el de los trabajadores del Tren de Bandas en Vizcaya.

Este segundo tipo de conflictos son los abordados en este capítulo, situando las causas que los provocan, las manifestaciones ejercidas, la finalización de cada uno y las consecuencias que se derivan de todo ello.

Distintos analistas³⁶⁶ coinciden en relacionar el crecimiento económico de todos estos años y los cambios sociales e institucionales que le acompañan, en particular el juego que desarrolla el JE a partir de la LCC y con la puesta en vigor de sistemas de organización del trabajo, con el aumento de la conflictividad laboral en el seno de las fábricas, lo cual se manifiesta en un incremento de las huelgas, a pesar de su prohibición, y de las demandas a Magistratura de Trabajo. Tal y como señala Álvaro Soto y que se puede aplicar perfectamente al caso concreto de la FS, "... los cambios introducidos con la *negociación colectiva tutelada* facilitaron el incremento de las huelgas y..., consecuencia de ello fue que la conflictividad laboral fue continua, tendiendo a hacerse permanente en las fábricas, a lo cual no era ajena la naturaleza autoritaria del régimen político."³⁶⁷ También este mismo autor señala como elementos característicos³⁶⁸ de las huelgas de estos años, el hecho de que son más proclives a realizarse por trabajadores cualificados del metal e industrias manufactureras, en empresas de más de cien trabajadores y con el funcionamiento de un JE que negocia el CCS y tiene en su seno a representantes obreros de la oposición, así como que también se producen en el marco de la misma fábrica. Todos estos componentes se ajustan al caso de la FS, donde durante la primera mitad de la década de los sesenta sus trabajadores van a protagonizar conflictos colectivos con manifestación de huelga y que fueron ampliamente secundados, hasta el punto que sus protagonistas serán denominados desde la prensa clandestina comunista de *Mundo Obrero* como la vanguardia de la clase obrera para la que se proyectaban importantes expectativas. Como se verá más adelante, la situación de crisis económica de la empresa, con dos expedientes de regulación de empleo y el desmantelamiento y la represión ejercida sobre los trabajadores de la fábrica vinculados a CCOO y al PCE, reconducirán la conflictividad laboral por vías diferentes a la de los grandes conflictos colectivos expresados a través de huelgas, paros o trabajo a ritmo lento.

Como ya se ha adelantado más arriba, el nuevo JE salido de las elecciones sindicales de septiembre de 1960, protagonizó una fase reivindicativa y combativa relacionada con la aplicación del SB y con la previsión del primer CCS para la fábrica, lo cual dio lugar a unos meses de intensa conflictividad hasta el momento en que se consigue el acuerdo y posterior aprobación del CCS en octubre de 1961. Es por ello que durante los

³⁶⁶ SOTO CARMONA, A., "No todo fue igual...", pp. 18-19.

³⁶⁷ *Ibíd.*, p. 19.

³⁶⁸ SOTO CARMONA, A., "Huelgas en el franquismo: causas laborales-consecuencias políticas", *Historia Social*, 30, 1998, pp. 39-61.

dos últimos meses de **1961** el JE recobra su normalidad y la mayor parte de su actividad está relacionada con la aplicación del Convenio, así como con la creación y primeras actuaciones de la Comisión de Vigilancia del Convenio, constituida por tres vocales de la parte social y otros tres en representación de la empresa.

Una vez que se pone en marcha el CCS, se presentarán problemas en la aplicación de algunos de sus artículos, según se trate de la interpretación que hace la empresa o la de los trabajadores al respecto; pero también surgirán problemas cuando aparecen diferencias entre lo previsto por el Convenio y lo que estipulan las Órdenes Ministeriales vigentes o aquellas que empiezan a ponerse en vigor con posterioridad al articulado en el CCS de 1961. Esta circunstancia es la que será originaria del conflicto que estalla a mediados de **1962** en la FS, en algunos de sus departamentos y que llega hasta el Pleno del JE, desde donde se pretende encauzar la solución. De esta manera, el 4 de mayo tiene lugar una sesión extraordinaria del Pleno del Jurado³⁶⁹ convocada a tal efecto y en la que toman parte, junto al presidente y vocales sociales, el delegado provincial de trabajo de Valencia, Francisco Catalá Ruiz, quien presidirá el Pleno, y también: el delegado provincial de sindicatos (Joaquín Hernández), el director de la empresa (Jerónimo Roure), el dubdirector de la fábrica (Vicente Ramón), el inspector de trabajo (Pedro Mingo), y por la parte sindical, Ortega (de la Delegación Provincial de Sindicatos), el delegado local de sindicatos (José Matallín Mocholí), y el presidente de la Junta Social del Sindicato del Metal (Serafín Izquierdo).

El director, el presidente del JE y vocales sociales intervienen para expresar su criterio sobre la situación laboral en general de la empresa y, en concreto, de la situación “anómala”³⁷⁰ protagonizada por más de un centenar de trabajadores de Talleres y Hornos de Aceros. En esta reunión, el delegado provincial de trabajo interviene para advertir de que la actitud reincidente de los trabajadores puede dar lugar a que la empresa proceda a comunicar el despido con arreglo al artículo 93 de la Ley de Procedimiento Laboral. También advierte al Jurado de que ésta es una actitud suicida, un movimiento indisciplinado que supone el incumplimiento del artículo 26 del CCS, por lo que ruega al JE y a los vocales sociales en concreto para que éstos intercedan ante sus compañeros para llegar a la normalidad.

³⁶⁹ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1962*, Carp. 302.

³⁷⁰ Es frecuente denominar como “anómala” a una situación de paro, huelga o ritmo lento de trabajo.

La actitud adoptada por la mayoría de los vocales³⁷¹ es la de no acudir a las siguientes reuniones del Pleno, al tiempo que hacen llegar a éste cinco escritos reclamatorios y convenientemente firmados. Estos escritos se refieren a:

- Taller de reparaciones (13 firmantes).
- Maquinaria (70 firmantes).
- Hornos de Acero (161 firmantes).
- Forjas (42 firmantes).
- Ajuste de Talleres (61 firmantes).

Todos ellos coinciden en las siguientes peticiones:

- Quince días naturales de vacaciones.
- El 5% de beneficios incrementado al salario base.
- Aumento del descanso en las jornadas continuadas.
- Que las horas de domingos y festivos sean abonadas como extraordinarias.

Además, los de Maquinaria añaden la petición de un aumento de salario, al indicar que oficiales con estudios y con cuarenta años de servicios en la empresa, cuentan con un salario de 85 pesetas.

Después de un proceso de negociación en el que la DPT actúa de mediadora, el conflicto entre la empresa y los trabajadores se resuelve con la Resolución dictada por el delegado provincial de trabajo y que los vocales acuerdan acatar, si bien éstos quedan a la espera de una nueva Orden Ministerial aclaratoria. En la citada Resolución se indica que la empresa puede seguir aplicando el Convenio en aspectos como el relativo al 5% de los beneficios porque los salarios y condiciones laborales del CCS son mejores que las que establece el Ministerio. Por otro lado, se mantienen los quince días, no naturales, de vacaciones.

Por otro lado, fuera de la fábrica, este mismo año se produce la condena por un tribunal militar a veintisiete jóvenes comunistas por repartir octavillas con el fin de organizar una huelga política de solidaridad con Asturias. Estos encausados “se habían organizado en 1961 como comité provincial del PCE en Valencia, para cubrir el vacío

³⁷¹ No acuden los titulares de los grupos cualificados y no cualificados, y sólo se presentan tres vocales del grupo de técnicos y el Secretario.

provocado por las detenciones de 1959”,³⁷² por lo que la consigna desde el PCE es de relacionar este hecho junto a lo sucedido en Asturias y los acontecimientos arriba relatados en los Altos Hornos de Sagunto para animar a los militantes y activistas en la idea de que se abrían nuevas expectativas en el renacer del movimiento obrero.

Volviendo de nuevo a la FS, a partir de este momento las sesiones del JE recuperan la normalidad en cuanto a los asistentes, con la vuelta de todos los vocales titulares. Los elementos que mueven la mayor parte de las reclamaciones de los trabajadores a través de los vocales se refieren a la aplicación del SB, si bien también conviene destacar la disconformidad de los vocales respecto a la reducción de la plantilla en el departamento de Laminación, así como la constitución del Comité de Revisión de Calificaciones, pues es uno de los temas que más demandas provoca.

A lo largo de **1963** tienen lugar algunos conflictos colectivos a destacar:

- **Sobre calificación de puestos de trabajo.**

El desarrollo del conflicto discurre entre mayo y septiembre y son los vocales sociales del Comité de Calificación³⁷³ quienes llevan la iniciativa en la reclamación a la empresa y ante la instancia sindical correspondiente, una vez que en el Pleno del Jurado la empresa mantiene su posición.

De esta manera, en sesión ordinaria del Pleno del Jurado del 6 de mayo³⁷⁴ los vocales del JE que forman parte del Comité de Calificación manifiestan su disconformidad por la decisión de la presidencia de dicho Comité de calificar cierto número de puestos de trabajo sin ser objeto de discusión o votación en el Comité, y, además, por decidir dar por terminada la revisión de calificación. De esta manera, estos vocales del Comité de Calificación envían a la Junta de Conciliación de conflicto social, un escrito de reclamación a la empresa sobre calificación que consideran no se atiene al CCS. El 9 de mayo se envía una prueba documental al delegado sindical local remitida por el JE en relación a las etapas “B” y “C” del CCS, donde se aprecia diferencia de grado entre el

³⁷² *Treball i Ciutadania...*, p.8.

³⁷³ En este momento son: Lorenzo Domingo, José Tristán, Juan Contreras y Ernesto Martín.

³⁷⁴ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1963*, Acta del 6-5-1963, Carp. 303.

estudio de calificación hecho por la parte social y el que señala la empresa. Además, Ernesto Martín Laínez, como secretario del JE, certifica la existencia de distintas actas del JE de 1962 y 1963 donde aparece el problema de las calificaciones, así como distintas actas del Comité de Revisión de Calificaciones realizadas, donde se señala el departamento, el grado anterior y el actual, y las propuestas de revisión.

Sólo un día después, en sesión extraordinaria del Pleno del Jurado,³⁷⁵ la empresa declara haber finalizado la Recalificación de puestos de trabajo y los vocales sociales deciden hacerlo saber a las autoridades porque el Comité de Calificación estima una larga lista de puestos que deberían someterse a recalificación, puesto que ello afecta a cerca de doscientos trabajadores.

El 26 de junio se reúne la Junta Sindical de Conciliación de Conflicto Colectivo Laboral³⁷⁶ en la que por la parte social reclamante se encuentran los cuatro vocales pertenecientes al Comité de Calificación, y por la parte de la empresa, el jefe del Servicio Social, Juan Jesús Lujua junto a cuatro asesores, entre los que se encuentra José M^a Adán. El Sr. Lujua expresa que después de distintas reuniones, muchas de las propuestas de recalificaciones hechas por la parte social han sido aceptadas, otras se han realizado a propuesta de la empresa, y en los casos de conflicto o diferencias de criterio entre ambas partes, se ha resuelto con el voto decisorio de la presidencia, de acuerdo a lo que indica el artículo 13 del CCS. Por ello insiste en no aceptar volver a valorar o revisar las calificaciones. Los vocales sociales, que se habían reunido previamente en la Comisión de Vigilancia del Convenio, aducen que el problema reside en la interpretación del artículo 13 del CCS, y que, aunque la empresa dice haber cumplido lo que éste dispone en sus diferentes etapas y en especial la etapa “C”, o sea, la recalificación de los puestos de trabajo y en especial aquellos que fuera preciso corregir una incorrecta valoración o error de las etapas precedentes, para los vocales sociales, la única manera de cumplir lo estipulado en el CCS consiste en proceder a examinar cada puesto de trabajo, uno por uno, con todos los asesoramientos. Ante las diferencias notables entre las partes, el acto de conciliación se resuelve sin avenencia y el sindicato envía *Informe* sobre los argumentos de las partes a la DPT.

³⁷⁵ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1963*, Acta de 10 de julio de 1963, Carp. 303.

³⁷⁶ ARV, *Sindicatos*, Caja n° 4607.

El asunto llegará hasta la Magistratura n° 5, para la cual la empresa había elaborado un amplio informe. El juicio tuvo lugar el 8 de agosto de 1963 y el 13 de septiembre se dicta sentencia en la que se da la razón a los vocales del JE. Esta declara no estar finalizada la fase de revisión y que el Comité de Calificación debe proceder al examen, estudio y votación de los puestos en litigio. La empresa presenta recurso de alzada ante la Sala especial del Tribunal Central de Trabajo para que rectificara la sentencia de Magistratura. El Tribunal Central de Trabajo falló el 25 de octubre desestimando el recurso de alzada formulado por la empresa. De esta forma, el 16 de noviembre del mismo año, como consecuencia de expediente en la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio sobre el procedimiento a seguir en Recalificación, la Dirección Provincial de Trabajo resuelve que el Comité de Calificación, en caso de desacuerdo, decida por mayoría el sistema o procedimiento en la calificación.

- **Conflicto Colectivo sobre Beneficios.**

Los vocales del JE,³⁷⁷ como parte reclamante, solicitan, a través de la vicesecretaría de Ordenación Social del Sindicato Provincial del Metal, en fecha 10 de julio, se abone la gratificación de participación de beneficios prevista en el CCS. Esta vicesecretaría cita a la empresa para comparecer ante la Junta de Conciliación de Conflictos Colectivos de trabajo el 16 de julio y el acto de conciliación tendrá lugar el 29 de julio, el cual se resuelve sin avenencia, por lo que el asunto pasará a la DPT y la emisión del correspondiente Laudo.³⁷⁸

La empresa alega que de acuerdo al CCS no es posible realizar esta gratificación debido a que no se ha llegado al mínimo previsto de reparto de dividendos fijado en el 8%, en buena medida, se argumenta, debido a los incrementos salariales del CCS.

Los vocales alegan que si los salarios han aumentado, también los rendimientos han sido superiores, es decir que se ha trabajado a un rendimiento de 75 en lugar de 60 que es el normal, y, sin embargo, los trabajadores no han obtenido por ello ningún beneficio, por lo que temen pueda producirse ocultación de capitales. Y además, los accionistas sí se han podido beneficiar de la exención de tasas y los aumentos productivos con un reparto de dividendo del 6,5%.

³⁷⁷ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1963*, Acta de 15-julio-1963, Carp. 303.

³⁷⁸ ARV, Escrito reclamatorio ante la OSE, Actas de la Junta Sindical de Conciliación de Conflictos Laborales Colectivos y Resolución del Delegado Provincial de Trabajo en: *Sindicatos*, Caja n° 4607.

En el acto de conciliación del 29 de julio comparecen la totalidad de los vocales sociales del JE y firmantes del escrito de reclamación, mientras que por parte de la empresa comparece el jefe del Servicio Social, Juan Jesús Lujua. Desde la parte económica se informa de la disposición por parte de la Gerencia de aportar una gratificación extraordinaria, sin especificación de cuantía. La parte social (tanto los vocales del JE como los miembros de la Comisión de Vigilancia del Convenio) no acepta cantidad alguna que no sea en concepto de participación de beneficios, a lo que se niega la empresa, y la reunión finaliza sin acuerdo porque las partes mantienen cerradas sus posiciones.

De esta manera, el asunto cambia de instancia y el 14 de agosto de 1963 se emite Laudo del delegado provincial de trabajo por el cual:

- De acuerdo al artículo 62 del CCS, no ha lugar a obligación de pago por participación de beneficios.
- Recomendación a la empresa de una gratificación extraordinaria que supla la falta de ésta en la cuantía que permita la Tesorería de la empresa.

- **Conflicto Colectivo Sindical en el “Tren Comercial”.**³⁷⁹

Los trabajadores del Tren Comercial plantean el problema relacionado con la revisión de las valoraciones de cierto número de perfiles y que durante quince días supusieron una merma de puntuación señalada en los boletos que se entregaron a este personal. El 11 de diciembre dejan de trabajar y esto se extiende al resto de Trenes de Laminación, Almacén de Hierros y algún otro departamento. La acción continúa al día siguiente. El mismo día 11 llega una Resolución de la DPT señalando que no se aprecia infracción a las leyes sociales respecto a la valoración de las actividades en los perfiles de laminación, y que debe llevarse a cabo un nuevo estudio por parte de la Oficina de Productividad de la empresa en cuanto a los tiempos de recuperación y descanso que se estimen como normales por la organización racional del trabajo.

El día 12 tiene lugar un acto de conciliación en la Delegación Provincial de Sindicatos³⁸⁰ respecto al problema de una falta de puntos anotados a los productores del

³⁷⁹ Archivo de AHM, *División de Personal. Memoria Anual 1963*, Carp. 209.

³⁸⁰ ARV, *Sindicatos*, Acta de Junta Sindical de Conciliación de Conflictos Laborales, Caja n° 4607.

Tren Comercial de Laminación y subsiguiente paro en la actividad laboral del citado Tren. Por la parte social comparecen la totalidad de los vocales del JE y, además, el enlace sindical de la sección del Tren Comercial de Laminación. También, a petición del vocal jurado, Martín Laínez, se incorpora un letrado asesor de la representación social. Por la parte de la empresa comparece José M^a Adán, presidente del JE y letrado asesor de la empresa, junto a dos asesores que son ingenieros industriales al servicio de la empresa.

Los trabajadores dicen que volverán al trabajo en cuanto se revise la valoración del trabajo de la quincena anterior y se les abone los puntos que habían dejado de pagar. La empresa acepta la revisión de algunas valoraciones pero considera que antes debían reanudar el trabajo. Por lo cual, la reunión finaliza sin avenencia y la Junta Sindical de Conciliación Laboral emite un informe a DPT donde recomienda:

- Reincorporación inmediata al trabajo.
- Revisión de los boletos de pago de la quincena objeto de discrepancia, rectificando los valores asignados a los perfiles motivo de la anomalía. Y todo ello con la intervención del JE.

Ante la negativa de los trabajadores de volver al trabajo, se dicta Laudo de DPT que establece la obligatoriedad de todos los trabajadores en situación de paro, a reanudar el trabajo, para después realizar las gestiones para establecer las exactas valoraciones de los perfiles de laminados en cuestión.

Como parte de los trabajadores persiste en no acudir al trabajo, el delegado provincial de trabajo autoriza a la empresa a hacer uso de sus facultades, tal como lo establece el artículo 2º del Decreto del 20 de diciembre de 1962.

Mientras tanto, desde el JE se busca una solución de arbitraje para conseguir un resultado satisfactorio para las dos partes en litigio

El 17 de diciembre queda resuelto el conflicto y se comunica a los enlaces del departamento de Laminación el compromiso adquirido tras las conversaciones de empresa, delegado local de sindicatos, JE y enlace sindical representante del personal del Tren Comercial, en los siguientes aspectos:

- Abonar la empresa con efectos retroactivos los puntos.

- No aplicar la empresa sanciones suplementarias.
- No abonar los salarios correspondientes a las jornadas no trabajadas.

La empresa acepta la fórmula de arbitraje propuesta por los vocales sociales del JE, y el 26 de diciembre la DPT resuelve admitiendo la fórmula de arbitraje y designación de las representaciones propuestas para el Comité que emitiría el informe sobre la valoración de los perfiles y que sería el siguiente:

- Un técnico (ingeniero) de productividad de la Organización Sindical.
- Un técnico (ingeniero) del Ministerio de Trabajo.
- Un representante de la empresa.
- Un representante de los trabajadores: el vocal jurado Pascual Bertolín.

- **Traslado de operarios a trabajos de categoría inferior.**

La empresa argumenta que existe excedente de personal, sobre todo desde la puesta en marcha del sistema de racionalización del trabajo, y que como en el CCS se establecía que no se cesaría a personal, sino que se adoptarían medidas para la progresiva absorción de este excedente, como jubilación, nuevos puestos, amortización de vacantes, etc. Pero, aun así, señala ésta, todavía quedan 55 operarios oficiales sin colocar. La empresa va a poner en marcha un segundo relevo en el Tren de Chapa, para lo que requería todas las disponibilidades de peones o especialistas. De esta manera, propone ocupar de forma temporal a estos oficiales como peones o especialistas hasta que se produzca la vacante en su puesto de trabajo, pero garantizándoles el salario mínimo que les corresponde a su grado de calificación (grado 6).

Este argumento se expresa en un escrito dirigido a DPT, aunque como formalidad, puesto que la empresa tiene autoridad para realizar esta gestión. De la misma manera, también presenta este escrito al JE a efectos de información y buscando su consentimiento.

Sin embargo, los vocales sociales no están de acuerdo con las razones que argumenta la empresa para someter a un trabajo de menor categoría a un número determinado de trabajadores. El Sr. Adán, como presidente del JE, pero sobre todo como jefe de la División de Personal y abogado de la empresa, trata de convencer a los vocales de la propuesta de la empresa, dando toda una serie de argumentos avalando la decisión de ésta y amparándose en distintos artículos del CCS.

En este caso el conflicto no sale de la empresa y tampoco los trabajadores afectados presentan acciones reclamatorias o de presión, sobre todo porque la medida está dentro de las competencias de la empresa y no hay perjuicio económico.

De todas las demandas y reclamaciones presentadas por los trabajadores, algunas siguen su proceso de resolución fuera de la empresa, bien al ámbito de conciliación sindical, a la DPT e incluso a Magistratura de Trabajo.

Durante este año se producen 30 actos de conciliación sindical, de los que sólo cuatro se resuelven con avenencia; el resto, sin avenencia, prosigue su curso a instancias superiores. De las demandas en las que no hay avenencia destaca la demanda de 27 jubilados que reclaman diferencias de salarios. Otro tipo de reclamaciones no resueltas son por conceptos como vacaciones, despido, plus de distancia, gratificación de Navidad o diferencia por grado de calificación. Las cuatro reclamaciones resueltas tras el acto de conciliación se refieren a gratificaciones, vuelta al antiguo puesto de trabajo, o diferencia de salarios.

Hasta Magistratura llegan dos demandantes sobre abono de horas extraordinarias y exceso de jornada cuando no hay entre una y otra 16 horas de descanso. En este caso, la demanda se retira tras encontrar solución en acto de conciliación. Sin embargo, en el caso de siete demandantes que solicitan lo mismo que los anteriores, y que no han llegado a un acuerdo con la empresa, provoca el que la Magistratura nº 5 condene a la empresa a abonar las cantidades demandadas, ante lo cual la empresa interpone recurso de súplica ante el Tribunal Central de Trabajo.

Durante este año la Agrupación Jurídica supervisa y hace una propuesta de sanción de 156 expedientes laborales, que afectaron a un total de 414 trabajadores. De todos ellos, los que afectaban a 198 trabajadores son sobreseídos y del resto se resuelve con diversos tipos de sanción:

- leve (afecta a 137 trabajadores),
- grave (afecta a 59 trabajadores),
- muy grave (afecta a 7 trabajadores), y
- despedidos (11).

Desde fuera de la fábrica, en la vertiente ilegal del movimiento obrero, *Mundo Obrero*, como órgano del comité central del PCE, en un artículo publicado en noviembre de 1963, observa y aplaude el comportamiento de los enlaces y jurados de la FS, de modo que invita a los trabajadores a desarrollar un movimiento de oposición sindical “que se manifiesta a través de las comisiones obreras en los lugares de trabajo (en clara referencia la lucha de las comisiones obreras en Asturias), en la acción de enlaces y jurados contra las estructuras fascistas de los sindicatos oficiales, de la convocatoria de grandes asambleas... y huelgas para hacer valer las reivindicaciones económicas y políticas de los trabajadores”,³⁸¹ tomando aquí como referencia las acciones en Altos Hornos de Sagunto. Asimismo, un informe del PCE referente a la zona de Levante³⁸² destaca el papel de los enlaces en la huelga de este año al constituirse en una auténtica comisión obrera, manteniendo entre ellos un contacto permanente y transmitiendo instrucciones por las distintas secciones de la fábrica.

Durante el año **1964** los distintos conflictos se canalizan y tramitan mediante la gestión e intervención del Pleno del JE y de algunas de sus comisiones, en concreto la Comisión de Vigilancia del Convenio o Comité de Promoción y Progresión; pero también mediante la mediación o intervención de la OSE (Delegación Local, Provincial, Secretaría y arbitraje), la Inspección de Trabajo y la DPT.

De todos los conflictos acaecidos durante este año cabe destacar por su intensidad, número de trabajadores afectados y repercusión, el que tiene lugar en los **Departamentos de Laminación y Talleres**, para el que se hace necesario, no sólo la gestión y mediación de los distintos miembros del JE, sino también el arbitraje de la OSE y la intervención del Ministerio de Trabajo a través de la Inspección de Trabajo y DPT.

Los primeros síntomas del conflicto se hacen notar durante la primera quincena de abril, con disminución de rendimientos y paros en los departamentos de Laminación y Talleres, situación que se traslada a otros departamentos de la fábrica. El 29 de abril la

³⁸¹ *Treball i Ciutadania...*, p5.

³⁸² AHPCE LEVANTE, Jacquet 073.

Dirección de la empresa, una vez se restablece la normalidad, aplicó las Normas de liquidación que afectaban al personal en esa situación.

Pero la situación no termina de resolverse al detectarse que en el Taller de Acabados de Laminación se está trabajando a rendimiento inferior al normal, por lo que la Jefatura del Servicio Social publica aviso para conocimiento del personal de la Máquina Wirth nº 2, en el que se fijan las Normas disciplinarias a aplicar por trabajar con rendimientos inferiores a los habituales de forma voluntaria desde el 2 de septiembre. Y en la sesión del Pleno del Jurado del 16 de septiembre, la empresa hace entrega a los vocales de un documento referido a instalaciones, plantilla, turno, calidad de trabajos y fórmula de paga, con aplicación al Taller de Acabados del departamento de Laminación.

Pero el conflicto adquiere toda su dimensión a raíz del acto que protagonizaron los trabajadores de la Máquina Wirth nº 1 del Taller de Acabados del departamento de Laminación, el 17 de septiembre en el turno de las 6:00 a 14:00 horas, al negarse a realizar la tarea encomendada por el mando correspondiente. Según el informe que emiten los vocales del JE en relación a los motivos que dieron lugar al incidente que provocó la situación planteada, todo partió de que una tarea que debían hacer 10 trabajadores, el mando consideró que la harían sólo ocho, por lo que dos de ellos abandonan su puesto de trabajo, y los ocho restantes, pensando que ello podría dar lugar a un accidente, se niegan a realizar la tarea y acuden al JE, donde se demuestra que el trabajo no se podía hacer con ocho personas, pero, aun así, la empresa insiste y sanciona a esos trabajadores con suspensión de empleo y sueldo por un día. Este hecho aumenta el malestar general en la Sección y se reclama una revisión de los valores que no habían sido cronometrados para evitar cualquier anomalía.

El JE acordó solicitar la revisión técnica de las valoraciones que se venían aplicando por la empresa en el Taller de Acabados. Intervienen en la realización de estudios de cronometraje de tiempos, distintos técnicos de productividad de la OSE, pero el informe que se emite es desfavorable para los trabajadores, por lo cual el delegado provincial de trabajo (Francisco Catalá), concluye que no hay motivo para revisar la valoración, que ésta es correcta y que se debe aplicar. Por ello, también concluye que no se puede admitir el que los rendimientos de trabajo hayan bajado a 50, 40 y 30 puntos/hora, mientras que antes del conflicto (septiembre) se hacía a 80 puntos/hora, por todo lo cual

insta a la empresa para que aplique las sanciones y acciones disciplinarias, según la legislación, si esta situación persiste.

A través de una Circular³⁸³ que la Dirección envía a todos los mandos con fecha 24 de septiembre, es posible hacer el seguimiento temporal de los hechos:

- En el turno de 6:00 a 14:00 horas del día 17 de septiembre el personal de la Máquina Wirth nº 1 del Taller de Acabados se negó a acatar las órdenes del Mando de acuerdo con el método que procedía.
- Los ocho trabajadores adoptaron la actitud de no trabajar, por lo que son sancionados a un día de empleo y sueldo (falta leve).
- Otros trabajadores del Taller de Acabados manifestaron no trabajar hasta que no se retirase la sanción. Además, exigen el abono del tiempo no trabajado y que se revisen los valores de sus trabajos abonándose entre tanto a actividad 80, independientemente de sus rendimientos. Ante esta actitud, son suspendidos por un día otros 50 trabajadores.
- Al día siguiente reinciden en su actitud, por lo que son suspendidos de empleo y sueldo, y se les abre expediente.
- Interviene Inspección de Trabajo pero el personal mantiene el paro y las peticiones del día anterior.
- El conflicto se extiende a los Trenes de Laminación, y también se les suspende de empleo y sueldo.
- La Inspección de Trabajo, en nombre de DPT autoriza a la empresa a adoptar las medidas que procedan.
- El día 19 se unen los trabajadores de Hornos de Acero.
- La suma del personal sancionado desde el día 17 al 23 de septiembre asciende a más de un millar de trabajadores de acuerdo a la siguiente secuencia:
 - Día 17..... 58 trabajadores sancionados
 - “ 18..... 98 “ “
 - “ 19..... 606 “ “
 - “ 21..... 716 “ “
 - “ 22..... 1.100 “ “
 - “ 23..... 1.426 “ “

³⁸³ ARV, *Sindicatos*, Caja nº 4607.

- Se toman medidas de declaración de personal imprescindible para evitar daños en instalaciones básicas como Hornos Altos, Hornos de Acero u Hornos de Cock.

El conflicto adquiere tal intensidad que se hacen eco de él los dos principales Periódicos de la provincia: *Levante* y *Las Provincias*³⁸⁴ donde se informa del conflicto laboral por discrepancias en las valoraciones de trabajo entre empresa y trabajadores del Taller de Acabados. Del mismo modo, también se destaca en ambos periódicos las medidas sancionadoras aplicadas, el millar de trabajadores afectados de los 5.000 que integran la plantilla, y las reuniones y negociaciones en las que intervienen el JE, los enlaces sindicales con los mandos del Sindicato Local y Provincial del Metal, así como la intervención del delegado provincial de Trabajo.

Fruto de las reuniones y negociaciones del JE, junto a la mediación del presidente de Sindicato del Metal y el presidente de la Sección Social, será el acuerdo alcanzado el mismo día 22 y que contiene cuatro puntos básicos:

- Reincorporación inmediata al puesto de trabajo.
- No aplicar sanciones.
- Pérdida de jornales en paro desde el momento de la suspensión de empleo y sueldo y percepción de los anteriores.
- Someter las cuestiones de fondo del Taller de Acabados a un arbitraje o trámite legal de conflicto colectivo.

En sesión extraordinaria³⁸⁵ del Pleno del Jurado, celebrada el 27 de septiembre, presidido por el director de la fábrica, y a la que asisten el delegado sindical local y el presidente del Sindicato Provincial del Metal, y cuyo único tema es la situación de conflicto laboral de ese mes de septiembre, y puesto que los trabajadores están dispuestos a volver a la normalidad laboral, se acuerda no sancionar con despido, y se fijaron las normas para la incorporación a los puestos de trabajo y su redistribución.

³⁸⁴ ARV, *Diario Las Provincias*, 22-9-1964; *Diario Levante*, 22-9-1964, *Sindicatos*, Caja nº 4607.

³⁸⁵ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa*, 1964, *Sesión extraordinaria del 27 de septiembre de 1964*, Carpeta 206-2.

De esta manera, y fruto de este acuerdo, la Dirección de la empresa publica un Aviso³⁸⁶ en fecha 27 de Septiembre, en relación con la “anormalidad laboral” en la fábrica desde el día 17, donde se detallan los siguientes apartados:

- Por los hechos que originan el conflicto, no será sancionado ningún productor con despido.
- Al personal que ha permanecido en su puesto de trabajo se le abonará el jornal de calificación y aditamentos correspondientes.
- El personal suspendido de empleo y sueldo no percibirá salario desde la fecha de suspensión hasta su reincorporación.
- El personal de Hornos de Acero que habiendo sido declarado imprescindible, haya dejado de realizar durante los días 20 y 21 de septiembre las funciones de su cargo, no percibirá salarios de esos días.
- La reincorporación al trabajo del personal suspendido se llevará a cabo en el orden siguiente:
Día 29 de septiembre: Hornos de Acero, Hornos de Laminación, Equipos de Entretenimiento.
Día 30 de septiembre: resto del personal.
Día 1 de octubre: resto del personal del Taller de Acabados.
- Cuando se restablezca la normalidad laboral quedarán anulados los expedientes planteados en relación al caso.

De manera formal, la empresa considera finalizado el conflicto laboral el 27 de septiembre, y la misma prensa³⁸⁷ que había informado de éste, coincide el día 30 en informar de la vuelta a la normalidad laboral en la fábrica siderúrgica del Puerto de Sagunto.

Inmediatamente después de estos acontecimientos se ponen en marcha los estudios de revisión de tiempos a efectuar en el departamento de Laminación (sección de Talleres de Acabados), pero los trabajadores de esta sección, en particular los que trabajan en las máquinas Wirth 1 y 2, no están conformes con los tiempos requeridos, de tal manera que el Pleno del Jurado recibe una citación del delegado provincial de trabajo para el 21 de noviembre con objeto de informar de la situación laboral en las citadas máquinas del

³⁸⁶ ARV, *Sindicatos*, Caja 4607.

³⁸⁷ ARV, *Las Provincias*, 30-9-1964, y *Levante*, 30-9-1964, *Sindicatos*, Caja nº 4607.

Taller de Acabados de Laminación. El hecho es que estos trabajadores comienzan a trabajar a una actividad media inferior³⁸⁸ a la habitual como forma de expresar su oposición al criterio aplicado de los tiempos de producción, y ello da lugar a la celebración de varias reuniones extraordinarias³⁸⁹ del Pleno del Jurado los días 4 y 7 de diciembre para informar al JE de esta anormalidad, y quince días después, el 30 de diciembre para informar de la reducción del ritmo de actividad en la máquina Wirth nº 1, hecho por el cual la causa de fondo que generó el conflicto laboral en el Taller de Acabados no termina de resolverse.

Otro de los conflictos laborales a reseñar durante este año es el que protagoniza el **personal de Sintering** del departamento de Hornos Altos con respecto al abono de 25 pesetas por parte de la empresa. Los trabajadores de esta Sección reclaman el abono de 25 pesetas supletorias por parte de la empresa para todo el personal que realice trabajos en la sección de *Sintering*. El asunto llega al Pleno del JE y toma tal cariz que se programa para el día 11 de mayo una reunión extraordinaria de éste a la que acude el inspector de trabajo y en la que se aborda esta cuestión como único punto a tratar. Se emitirán informes sobre la revisión de la prima a los trabajadores del *Sintering* en los que la empresa argumenta que el abono de esta cantidad supletoria se venía haciendo a título personal, pero la representación laboral la reclama como un beneficio extensivo a todos aquellos que trabajen en la sección. Al final será necesaria la intervención del delegado provincial de trabajo que resuelve a favor de los trabajadores.

El **Departamento de Hornos Altos** también protagonizará otro conflicto laboral que se expresa a través de trabajar a ritmo inferior al normal. En este caso son los fundidores los que reclaman³⁹⁰ que sea el criterio de antigüedad el que prime, por parte del Comité de Promoción y Progresión, en los criterios para la determinación de los ascensos. La DPT resuelve en contra de esta pretensión y el malestar y el trabajo a ritmo lento se mantiene hasta finalizar el año. La gestión del JE junto a los Mandos y la representación de los trabajadores consigue llegar a una solución temporal del conflicto por la que se

³⁸⁸ El trabajo a ritmo lento conocido como *marcheta*, es una forma de protesta muy utilizada por los trabajadores de la FS mediante la cual pueden mantener su presión ante la empresa en un tiempo más dilatado que una huelga porque esta fórmula les permite mantener su salario, aunque sin primas, y la empresa no obtiene el beneficio requerido pero no deja de pagar el salario como en el caso de huelga. Entrevista de la autora a Julián López, Valencia, 2-6-2011.

³⁸⁹ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1964, Sesiones extraordinarias del 4, 7 y 30 de diciembre de 1964*, Carpeta, 206-2.

³⁹⁰ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1964*, 18 de noviembre, Carpeta, 206-2.

confeccionan unas listas para el desempeño de las funciones en las categorías correspondientes, mientras que se preparaban las nuevas Normas que se entregarían al JE y que deberían regir a partir del primero de enero de 1965.

Otro de los asuntos en los que los trabajadores plantean reclamación es el referido a las **horas extraordinarias trabajadas en días festivos** sin descanso compensatorio en los términos que determina la Ley, ante la OSE. En este caso, esta reclamación no genera acciones de protesta que incidan en la actividad laboral y la cuestión busca su resolución a través de la mediación y el arbitraje de los vocales del JE y el delegado local y provincial de sindicatos.

Finalmente, la no consecución de acuerdo para llegar a un nuevo **CCS**, si bien no origina un conflicto laboral, sí que es motivo de conflictividad, en este caso dirigida desde los vocales del JE, quienes consiguen hacer reunir en varias ocasiones a la Comisión de Vigilancia del Convenio para aclarar el contenido de los artículos 71 y 81 del CCS vigente de 1961, y que es donde se encuentran los motivos principales para no alcanzar un acuerdo con la empresa, y por lo cual el delegado provincial de trabajo dictará dos Normas de Obligado Cumplimiento (en junio las primeras y en noviembre las segundas), y una Resolución por parte del mismo interpretando y aclarando los puntos que solicitaron los vocales de las Segundas Normas de Obligado Cumplimiento. La Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio se reúne primero a efectos de cumplimentar la Resolución sobre prórroga del CCS dictada por el delegado provincial de Trabajo en noviembre de 1963, y más tarde a requerimiento del delegado sindical local, quien, por orden de la Secretaría de Ordenación Social, así lo solicita para la interpretación del artículo 81 del CCS vigente. La citada Comisión está presidida por un abogado del Estado (Manuel Martínez), y con representación paritaria de tres miembros para cada una de las partes. A saber:

- Empresa: José M^a Adán (letrado), Remigio Pascual (ingeniero) e Hipólito Beltrán (ingeniero).
- Trabajadores: Pascual Bertolín (técnico), Ernesto Martín (administrativo) y Miguel Lluch (resto de mano de obra).

Al no llegarse a un acuerdo, se emiten los informes de ambas partes a la autoridad laboral, quien como consecuencia de ello se producirá la NOC de 1964.

Pero la intensa actividad de los vocales del JE durante este año al potenciar al máximo sus posibilidades de negociación y diálogo con la empresa primero y después con el resto de las instancias públicas, no es casual sino que responde a una organización obrera importante en esta fábrica y que cuenta con un amplio respaldo. Así, eran frecuentes las reuniones con enlaces y otros trabajadores, pero en ocasiones se convocan amplias asambleas en el local del sindicato en Sagunto, como será el caso de este año en que, después de venir la delegación obrera de hablar con el Ministro Solís Ruiz en Madrid, los mismos vocales convocan una asamblea a la que se impide pasar a los altos cargos del sindicato y a representantes de la empresa. En esta asamblea se informa de lo expresado por el Ministro y de su promesa de enviar un delegado para ayudar a solucionar la situación de conflicto laboral en la FS. Aun así, los vocales del Jurado que llevan aquí la iniciativa, no confían demasiado en la promesa del Ministro, y proponen que si la situación no se resuelve se debe ir más allá de las denominadas *marchetas* e impulsar para el día 10 la huelga.³⁹¹ Esta decisión se apoya por todos los trabajadores presentes, muchos de los cuales ni siquiera habían podido entrar al local por falta de espacio. Verdaderamente, se trata de unos años de una gran tensión social, pero al mismo tiempo coincide con la suficiente organización y líderes que conducen y canalizan estos ánimos a favor de los intereses obreros, con lo que se consigue un gran respaldo a las propuestas, decisiones y actuaciones de los vocales que las lideran y protagonizan, dando así muestras de unidad y espíritu solidario, ingredientes necesarios para cualquier organización sindical.

Desde la clandestinidad, *Mundo Obrero* sigue observando los movimientos de protesta que protagonizan los trabajadores siderúrgicos saguntinos así como la actuación de sus vocales jurados y enlaces sindicales. En el artículo titulado “CON LAS ARMAS DE ASTURIAS VICTORIOSA ACCIÓN DE LOS OBREROS DE SAGUNTO”³⁹² se hace eco de estos conflictos y la forma de abordarlos por parte de los trabajadores, lo que le lleva a destacar de éstos el sentido de solidaridad obrera por parte de aquellos que se pusieron en huelga por solidaridad con los despedidos, y también se les señala como ejemplo de unidad combativa obrera a seguir en otras empresas. Desde este medio se abren fuertes expectativas al papel de liderazgo que podrían asumir los trabajadores de la FS en el movimiento obrero del PV.

³⁹¹ AHPCE LEVANTE, Jacquet 080.

³⁹² *Mundo obrero, febrero, 1964*, en *Treball i Ciutadania...* p. 5, AH CCOO PV.

El funcionamiento de la División de Personal³⁹³ se mantiene en la misma tónica durante el año **1965**. Las actuaciones judiciales realizadas por la empresa suelen referirse a asuntos económicos relacionados con salarios, primas, extras, diferencias, pensión complementarias de jubilación, etc. En alguna ocasión se llega a tratar alguno de estos asuntos en Magistratura o en el Tribunal Central.

Las actuaciones administrativas y contencioso-administrativas están relacionadas con asuntos económicos, descanso dominical, calificación y clasificación de personal, conflicto laboral, etc. Estas gestiones se realizan en la Delegación de Trabajo, Dirección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Tribunal Supremo. A su vez, los letrados que con más frecuencia actúan por parte de la empresa son José M^a Adán y Emilio Adán.

Durante este año se realiza la supervisión y propuesta de sanción de 148 expedientes laborales, distribuidos por departamentos. A su vez, están las faltas leves, que se ejecutan como amonestación escrita, suspensión de uno a dos días, o multa menor de un día. Las faltas graves suponen suspensión de tres a quince días, y las muy graves de dieciséis a sesenta días. El total de personal afectado por este tipo de sanciones asciende durante este año a 2.111, de los cuales:

- Sin expediente y faltas leves: 198.
- Con expediente: 1914.

Los departamentos de Laminación y Talleres componen la mayoría del personal afectado por este tipo de sanciones, 536 y 402 respectivamente, al ser aquí donde se producen los conflictos laborales más significativos.

Por otra parte, en los conflictos laborales concretos, la intervención del JE es constante, actuando de mediador entre empresa y trabajadores. Y en este punto cabe destacar los siguientes:

³⁹³ Archivo AHM, *División de Personal. Memoria: Año 1965*, Carp. 209-3.

- **Conflicto por horas y días de descanso.**

En febrero de 1963 la empresa AHV estableció un sistema de descansos semanales y cambios de turno que exceptuaba la Ley de Descanso Semanal. Según esta fórmula, el día de descanso se produce después de siete días consecutivos de trabajo o cuarenta y ocho horas sin descanso compensatorio. Los vocales del JE consideran a esto exceso de trabajo y recurren a DPT, quien resuelve a su favor. Sin embargo, la empresa lo recurrió al no aceptar incorporar más personal, por lo que el JE acude en esta ocasión a Magistratura. De forma paralela, y con mediación del delegado sindical,³⁹⁴ desde distintas reuniones de trabajadores afectados se constituyó una comisión de enlaces sindicales, los cuales, por medio del Sindicato Provincial del Metal, intentan se resuelva el conflicto de acuerdo a la Ley de Descanso Dominical (1940) y la Resolución de la DPT de febrero de 1964. Ante las dificultades para llegar a un acuerdo, el presidente del Sindicato Provincial del Metal acude a finales de octubre a la Delegación Provincial de Sindicatos³⁹⁵ para apuntar la posibilidad de un verdadero conflicto laboral, hecho por el cual el delegado sindical indica que se constituya una Junta de Conciliación Sindical que inicie el procedimiento legal de conflictos colectivos, como único medio de que dispone la OSE para acelerar la solución definitiva. A pesar de ello, no se llega a un acuerdo entre las partes al finalizar el año y la cuestión sigue su cauce en Magistratura.

- **Huelga en el Taller de Calderería.**

El 30 de mayo se produjo un paro de trabajo en el Taller de Calderería y ante esta situación la empresa advierte a los trabajadores de este departamento que si persisten en su actitud, se les aplicaría la sanción correspondiente de empleo y sueldo. Pero esta situación de paro, lejos de resolverse, se extiende a otras secciones, tales como Talleres de Maquinaria y Ajuste, así como también al Almacén de Hierros y en la Batería de Hornos de Cok. Los vocales del JE, informados rápidamente por el presidente del mismo y de las medidas disciplinarias que la empresa estaba dispuesta a llevar a cabo, intentan mediar en el conflicto con la finalidad de llegar a un acuerdo con los trabajadores afectados. Para ello, estos vocales solicitan de la empresa dos premisas:

- 1°. Seguridad de que no se impondrán sanciones algunas y
- 2°. Que se cumpla la promesa del ingeniero de Talleres de celebrar una reunión de estos trabajadores con el director de la fábrica.

³⁹⁴ ARV, *Sindicatos*, Caja nº 4607.

³⁹⁵ ARV, *Sindicatos*, Cajo nº 4607.

Pero la empresa considera que el problema de los Talleres está lo suficientemente tratado y contestado en distintos Plenos del Jurado, por lo que no procede la reunión con los trabajadores, así como que sólo si se vuelve a la normalidad laboral antes de las 12:00 horas del día 3 de mayo de 1965³⁹⁶ no se aplicarán sanciones, excepto los días perdidos.

Como consecuencia de la duración del conflicto laboral la Dirección de la empresa decidió la resolución del contrato de trabajo de tres de los trabajadores "... como producto de la destacada participación de los citados en el conflicto planteado y su reiterada actitud de indisciplina."³⁹⁷ Los jurados convocaron una asamblea a la que acudieron muchos más obreros de los que cabían en la sala y allí insistieron en la necesidad de aguantar la situación para conseguir las reivindicaciones solicitadas, pero también se debatió si firmar o no la carta de ingreso al trabajo que exigía la empresa, pues los obreros de mayor edad y con menos cualificación temían no poder soportar la salida de la fábrica o un cambio de puesto de trabajo. Al final se decidió dejar que este grupo de trabajadores firmara la carta de ingreso y unos trescientos no lo hicieron, lo que no fue necesario para su reincorporación al trabajo porque sólo quedarían fuera los tres despedidos señalados y para los cuales se promovió una colecta³⁹⁸ entre los compañeros a través de los enlaces para pasarles una paga.³⁹⁹

Pero además, dos de los despedidos eran, a su vez, enlaces sindicales, y el asunto de su despido pronto llega al Sindicato del Metal. Después de varias reuniones del JE y distintos cargos del Sindicato, se intenta la readmisión de éstos en la fábrica una vez que la situación laboral está normalizada, los paros se han suspendido y el ritmo de producción es el adecuado. Se produce, así, una importante movilización de los cargos del sindicato, los cuales llegan hasta nivel nacional y consiguen convocar al gerente de AHV para hacerle la petición de readmisión de los despedidos. Este accede a recolocarlos en otras empresas afines del Puerto de Sagunto, mantener el juicio con Magistratura, y si después de ello se mantiene la normalidad laboral y el ritmo de producción, promete su readmisión en la

³⁹⁶ Archivo de AHM, Sesión Extraordinaria del Jurado de Empresa, 3-5-1965, *Memoria del Jurado de Empresa*, 1965, Carp. 206-3.

³⁹⁷ Archivo de AHM, *Memoria del Jurado de Empresa*, 1965, p. 27, Carp. 206-3.

³⁹⁸ Esta colecta se realizaba una vez a la semana, a veces a las puertas de la fábrica donde se colocaban varios enlaces con un "canastillo" para la recogida de fondos con los que ayudar a los despedidos. De la entrevista al enlace Prudencio Martín, Valencia, 2-6-2011.

³⁹⁹ AHPCE LEVANTE, Jacquet 190.

fábrica de la que han sido despedidos. La misma comisión aprovecha la llegada a Madrid para entrevistarse con el Ministro Solís Ruiz, quien llega a ofrecer piso y empleo en Madrid para los tres despedidos en el caso de no ser readmitidos por la empresa. En este caso los trabajadores no aceptaron la oferta, la cual sería interpretada por éstos⁴⁰⁰ como un intento por parte del Ministro de romper la solidaridad obrera, y preferirán seguir intentando la readmisión en la FS.

Sin embargo, cuando los cargos sindicales vuelven de Madrid, los trabajadores les comunican que, mientras que sí se ha producido la total normalidad laboral, no se ha realizado la recolocación en otras empresas ni el juicio correspondiente. Entonces, el Sindicato vuelve a reclamar el cumplimiento de la promesa hecha por el gerente en Madrid, pero éste les dice que no serán readmitidos en la empresa en ningún caso. Ante esta actitud de la empresa, el Sindicato piensa que queda ridiculizado por ésta y emite un informe al Ministro de Trabajo.

Pero en esta ocasión, ningún tipo de mediación conseguirá doblegar la posición de la empresa, dispuesta a eliminar de raíz cualquier foco de conflicto, y más que éste pudiera ampararse en la filiación sindical, bien como enlace o vocal del Jurado. Por su parte, los vocales, además de promover colectas para ayuda a los despedidos, seguirán insistiendo en los Plenos del JE para conseguir la reincorporación de los despedidos al puesto de trabajo, situación que no se produce hasta 1975 cuando la FS se haya transformado en AHM.⁴⁰¹

- **Conflictividad laboral en el Departamento de Laminación.**

Es éste uno de los departamentos de la fábrica en el que se localiza un mayor desacuerdo y descontento entre los trabajadores, relacionado con las valoraciones que se establecen por los servicios de Racionalización de la empresa acerca de las valoraciones de las tareas y medición de los trabajos, lo cual da lugar en algunos casos a un descenso de los rendimientos y, en todo caso, una disminución en el cobro de puntos y primas. Este conflicto se produce con especial relevancia en las máquinas Wirth nº 1 y nº 2. Estas máquinas se ocupan de enderezar el material (vigas, carriles,...) que se producía en el

⁴⁰⁰ Así lo expone Miguel Lluch en la entrevista publicada por BENEYTO, P., y OTROS, *CC.OO. Ara que fa vint-i-cinc anys*, Cuaderns de Història i Sociologia Sindical del País Valencià, Ed. Eixam-FEIS, Valencia, 1991.

⁴⁰¹ La gestión de vocales y enlaces consiguió la colocación de estos trabajadores en otros puestos de trabajo fuera de la fábrica, y cuando en 1975 sean readmitidos, sólo uno de ellos aceptará reingresar en la fábrica. Entrevistas a Julián López y Prudencio Martín, Valencia, 2-6-2011.

departamento del denominado “veintiocho” y que venían a relegar el papel de las prensas del departamento de acabados. El origen de los conflictos se produce a partir del momento en que la empresa pretende aumentar la producción procedente de estas máquinas y ello se ve propiciado con una alteración en la valoración de los tiempos de las tareas que lleva a hacer más difícil alcanzar el nivel de rendimiento mínimo (sesenta puntos/hora) y prácticamente imposible llegar al de ochenta puntos/hora que era el “normal” y con el que se conseguían las primas. En relación con esta causa de fondo se localizan conflictos concretos que se expresan en distintas actuaciones de protesta, que requieren la intervención de órganos de mediación, y que en algunos casos tienen consecuencias negativas para los trabajadores expresadas en forma de sanción. En todos los casos, actúa el JE como instrumento de mediación y sus vocales en concreto gestionan todos los trámites oportunos haciendo uso de su papel en el Sindicato y provocando a que éste adopte una posición favorable a la representación social (de los trabajadores).

Entre los conflictos concretos que se producen durante el año 1965 en el departamento de Laminación destacan los siguientes:

- Máquina Wirth nº 1, del Taller de Acabados.

Ante la disminución de rendimiento que se venía observando desde finales del pasado año, la empresa sanciona en enero a ocho trabajadores con diez días sin empleo y sueldo argumentando que no alcanzan la actividad mínima exigida de sesenta puntos hora. Ante esta circunstancia, una representación de los vocales sociales del JE junto al presidente de la Junta Social Local del Sindicato del Metal, acuden al presidente del Sindicato Provincial del Metal⁴⁰² para expresarles lo sucedido y pedirle su mediación para eliminar la sanción al tiempo que se proceda a verificar la valoración de los perfiles con que se trabaja y sobre los que los trabajadores sancionados no consiguen el rendimiento considerado “normal” por el servicio de Racionalización. La representación social del JE argumenta su petición de suspender las sanciones en base a que la disminución del rendimiento no se produce de forma voluntaria sino en virtud de la mala valoración de las tareas.

⁴⁰² ARV, *Sindicatos*, Demanda al Presidente del Sindicato Provincial del Metal de 28 de enero de 1965, Caja nº 4607.

En la segunda quincena de septiembre los servicios de racionalización de la propia empresa valoraron los perfiles y fueron puestos a control aquellos puestos de trabajo donde, a pesar del alto número de perfiles obtenidos, no se había conseguido alcanzar la actividad de sesenta puntos hora, cuando antes de esta circunstancia se llegaba fácilmente a los ochenta. Pero mientras que se mantiene la valoración y se está pendiente de una definitiva, los vocales sociales exigen retirar la sanción, y también ello conlleva a un malestar general entre los trabajadores. Este malestar, que ya en enero se trasladó a los trabajadores de la Máquina Wirth nº 2 al negarse durante unas horas a trabajar, lleva a que a principios del mes de abril se produzcan paros parciales en el departamento de Laminación, con los consiguientes avisos de suspensión de empleo y sueldo para los trabajadores que persistan en su actitud.

Aunque desde el ámbito sindical se promueve la reunión de la Junta Sindical de Conciliación, ésta concluye sin avenencia y emite el correspondiente informe a la DPT, y también los trabajadores presentan demanda ante Magistratura de Trabajo, hecho por el cual, la DPT se inhibe del asunto de la sanción al presentarse demanda ante Magistratura. Además, la citada sanción a esos ocho trabajadores también repercutía sobre la suspensión del derecho a cobrar el Plus Familiar de esos días. La solicitud de eliminar o reducir la sanción hecha por los vocales ante la Magistratura de Trabajo, se consiguió al presentar la empresa en Acto de Conciliación previo al juicio en Magistratura la reducción de la misma a dos días de empleo y sueldo, y también el abono del Plus Familiar correspondiente, propuesta que fue aceptada por los trabajadores y considerada por éstos como un triunfo. La fuerza y presión ejercida por los trabajadores, unida a la capacidad de negociación de los representantes obreros del JE, llevan a la empresa a ofertar esta salida sin esperar al juicio y una sentencia incierta por parte de Magistratura, máxime cuando los trabajadores cuentan para su defensa con la labor del abogado laboralista Alberto García Esteve, cuya colaboración y apoyo a los trabajadores del Puerto de Sagunto será continua y prolongada en el tiempo.

Por su parte la DPT dará su conformidad al acuerdo adoptado por las partes interesadas (empresa y trabajadores) relativo a los rendimientos y actividades exigibles a los trabajadores de la Máquina Wirth nº 1.

- Talleres Generales.

Los vocales del JE solicitan demanda de intervención de la Junta de Conciliación de Conflictos Colectivos del Sindicato Provincial del Metal de Valencia, con el fin de que se produzca la valoración de las tareas o medición de los trabajos que se realizan en los Talleres Generales, apelando a que han quedado bajas en comparación con otros departamentos, y ello repercute en los puntos a conseguir para cobrar, en alcanzar índices de productividad altos para ampliar las primas, y también en la no satisfacción de los interesados por el grado de calificación reconocido a los puestos de trabajo. Convocada esta Junta de Conciliación,⁴⁰³ comparecen por la parte demandante la totalidad de los vocales titulares del JE (doce) a quienes acompaña el presidente de la Junta Social del Sindicato Local del Metal del Puerto de Sagunto, Juan Torres Casado. Por la parte demandada, la empresa, sólo el jefe del Servicio Social, Juan Jesús Lujua, asesorado por el letrado José M^a Adán y por el ayudante de ingeniero de la División de Racionalización, Santiago Anguela.

Como en la mayoría de los Actos de Conciliación consultados, se resuelve Sin Avenencia.

• **El Convenio Colectivo Sindical y Norma de Obligado Cumplimiento.**

Reunida la Comisión Deliberadora⁴⁰⁴ del CCS de Altos Hornos de Sagunto en la Casa Sindical de Valencia para concertar un nuevo CCS en sustitución de la NOC que finalizaba el 31 de diciembre de 1964, la representación social no acepta la propuesta de la parte económica y no se llega al acuerdo. De este modo, es el delegado provincial de trabajo quien emite una NOC con fecha 12 de abril de 1965, y que contiene en gran medida la propuesta de la empresa. En ella se establece una subida de salarios en un 17% y una revisión de estos a partir de enero de 1966. Esta subida salarial era superior a la ofertada por la empresa por lo que de esta manera se intenta desde la DPT contentar en cierta medida a los trabajadores y acallar sus protestas. También se indica la posibilidad de acordar conjuntamente los dos Jurados de Empresa (de Baracaldo y Sagunto) con la Dirección de la Entidad la sustitución del incremento del 17% por un escalado regresivo,

⁴⁰³ ARV, *Sindicatos*. Acta de la Junta de Conciliación de Conflictos Colectivos del Sindicato Provincial del Metal de Valencia, 1965, Caja nº 4607.

⁴⁰⁴ ARV, *Sindicatos*, Acta de Constitución de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Sindical de Altos Hornos de Sagunto, Diciembre de 1964, Caja nº 4607.

de menor a mayor grado de calificación, y en caso de no existir acuerdo, se aplicaría estrictamente el referido 17%.⁴⁰⁵

Ante el contenido de la NOC, los vocales del JE organizan una reunión el 14 de abril en el salón de actos de la Delegación Sindical Local con presencia del JE, la mayoría de los enlaces sindicales y el presidente de la Junta Social. A esta reunión acuden unos dos mil trabajadores para ser informados de la NOC dictada y también asisten el delegado sindical local y el presidente del Sindicato Provincial del Metal, quien preside la reunión.⁴⁰⁶ En el Acta de esta reunión la representación social muestra su disconformidad con los términos de la NOC por contemplar únicamente el 17% de aumento de los salarios, cuando la propuesta de la parte social era del 40%. Según los datos del INE, el desfase sufrido en relación con los salarios desde 1961 era del orden del 34%, puesto que el coste de la vida había experimentado un aumento del 40%. Expresan que no se ha tomado en consideración las argumentaciones de la parte social como el hecho que desde 1961 se venía alcanzando un nivel de productividad máximo (entre 78-80 puntos hora). Además, dicen que se han tomado en consideración algunas excusas de la empresa, quien apela a mejoras de carbón y viviendas (que los vocales sociales niegan), o la posibilidad de enseñanza primaria en los colegios de la empresa, cuando estas mejoras ya existían antes de 1961, y que ello, por tanto, no podía repercutir en la actualización de los salarios, máxime cuando la empresa tiene la obligación señalada por el Estado de emplear una cuantía económica en mejoras sociales y asistenciales.

Fruto de esta reunión fue la presentación de un Recurso⁴⁰⁷ a la NOC por parte de los vocales del JE. En el escrito que remite la Sección Social del JE al delegado provincial de trabajo se pide una ampliación de la cuantía del salario prevista en la NOC, de modo que de los cincuenta y cuatro millones anuales que significaba el 17%, se aumentara a nueve millones más para así conseguir una mayor revalorización de las retribuciones y que dejarían de perjudicar más a los que menos cobran. La propuesta consistía, pues, en la elevación de mil pesetas mensuales para todos los trabajadores.

⁴⁰⁵ Fue ésta la fórmula aplicada en la FS al no aceptar los vocales el sistema de escala regresiva por no considerarla igualitaria.

⁴⁰⁶ ARV, *Sindicatos*, Acta de la Reunión de 14 de abril de 1965, Caja nº 4607.

⁴⁰⁷ ARV, *Sindicatos*, Escrito de la Sección Social del JE de Altos Hornos de Sagunto al Delegado Provincial de Trabajo, 28 de abril de 1965, Caja nº 4607.

Pero este Recurso no fue aceptado, lo mismo que tampoco se llegó a un acuerdo para establecer la fórmula alternativa de subida de salario propuesta en la NOC, por todo lo cual todos los términos de ésta se mantienen. Sin embargo, para entonces los trabajadores siderúrgicos del Puerto de Sagunto eran conscientes de que sus objetivos debían ir más allá de los logros a corto plazo y puntuales de cada convenio, y, por tanto, de la necesidad de insistir en el reconocimiento de su derecho a defender sus intereses directamente ante la empresa y a que se les reconociera su capacidad de negociar directamente con la misma. La negociación del convenio colectivo se constituía, pues, en el instrumento por excelencia para conseguir el objetivo de autonomía y reconocimiento del papel sindical a desempeñar en las relaciones laborales.

En relación a esta cuestión, a mediados de año, se redacta un informe⁴⁰⁸ por parte del PCE en el que, después de valorar el ambiente entre los obreros de Sagunto como muy bueno después de las huelgas acaecidas, y que los obreros están dispuestos a emprender de nuevo la huelga si no se cumplen sus expectativas de aumento de salario en consonancia con el aumento del coste de vida, se pide que la emisora oficial del Partido “Radio España Independiente” (REI) haga llamamientos a estos obreros para que estén pendientes del nuevo tipo de salarios a regir con el nuevo CCS o en su defecto el Laudo o la NOC. El informe añade que la empresa argumenta atravesar una grave crisis económica para no aumentar los salarios, pero, en cambio, los sueldos de los directivos se han aumentado el año anterior más del 100%. Y señala como responsables directos de esta situación al director, Enrique Ugarte, al ingeniero Javier Herrero y al jefe del Servicio Social, Juan Jesús Lujua. Sin embargo, como se ha visto, a pesar del gran esfuerzo realizado por los vocales del Jurado y miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio, en este caso no consiguen arrancar de la empresa y poderes públicos laborales ni siquiera parte de la propuesta inicial de la parte social, y las acciones de presión se mantienen por parte de los trabajadores. Sin embargo, la experiencia que lleva consigo la negociación del convenio ayuda a que los trabajadores de la FS sigan profundizando en el desarrollo de un perfil claramente sindical y de carácter democrático donde no se descuida ni el papel de los líderes ni la participación del máximo de trabajadores por medio de asambleas masivas; donde se irán combinando a discreción la capacidad negociadora y de diálogo con las actuaciones de fuerza y presión.

⁴⁰⁸ AHPCE LEVANTE, Jacquet. 091, “20-5-1965, Información de Sagunto”.

Durante el año **1966** las relaciones laborales parecen mejorar, o, al menos, esta es la apreciación que se desprende del balance anual que se hace desde el Servicio Social.⁴⁰⁹ Desde esta perspectiva, buena parte de esta mejoría se debió a la institucionalización del diálogo en la empresa,⁴¹⁰ expresado a través de numerosas reuniones en la misma fábrica, la compenetración entre los mandos y con el JE. De hecho, los asuntos conflictivos durante este año son muy puntuales y concretos, mientras que los elementos de contacto entre el JE-Empresa-Trabajadores, se ven acentuados por varios factores:

- Las perspectivas de una cuarta siderúrgica en Sagunto alivia la incertidumbre de muchos padres trabajadores de la fábrica respecto al futuro de sus hijos, y ello lleva a implicar al JE en su totalidad en la campaña de concienciación y defensa de este proyecto siderúrgico para Sagunto.
- La inauguración del Centro de Formación profesional “Eduardo Merello” en enero contribuye a la mejora del clima social.
- La mejora en la frecuencia de accidentes laborales.

Es, en este sentido, en el que se puede hablar para este año de conflictividad de baja intensidad, en comparación con los años anteriores y con los que quedan por delante. Sin embargo, se mantienen temas en los que empresa y trabajadores adoptan posiciones distantes, incluso opuestas, y que seguirán requiriendo de la intervención y mediación, no sólo de elementos internos (JE o enlaces sindicales), sino también de elementos externos a la empresa, y que van desde el ámbito sindical hasta Inspección de Trabajo, DPT, Magistratura o el Tribunal Central de Trabajo.

Entre los asuntos donde se localizan los puntos de desacuerdo y por tanto los focos de conflictividad, se pueden señalar:

⁴⁰⁹ Archivo AHM, *Servicio Social. Memoria de 1966*, Carp. 209-2.

⁴¹⁰ La idea de institucionalización del diálogo en la empresa a partir de 1966 también la expresa HEBENSTREIT, M, en su artículo “Conflicto y cultura de negociación en Altos Hornos de Sagunto, 1959-1975”, en *Historia, Trabajo y Sociedad*, nº1, pp. 7-28. Fundación 1º de mayo, Madrid, 2010.

- **Laudo de 4 de mayo de 1966.**

La imposibilidad de ponerse de acuerdo respecto a la revisión de los salarios prevista por la NOC de 1965, lleva a la DPT a dictar un laudo con efectos del 1-1-1966 hasta 31-12-1966. En su “considerando” se intenta argumentar el incremento salarial en el 8% a partir de las posturas mantenidas por las dos partes. Así expresa: “Que en el estudio comparativo de los datos correspondientes a los años 1964/65, junto a factores indudablemente negativos, tales como lo indican las ventas, gastos, resultados económicos del ejercicio, desvalorización en la cotización de acciones, aumento del total de las nóminas con disminución de la plantilla, etc., existen otros de evidente signo positivo, tales como los aumentos globales de producción (cok, arrabio, acero, laminados), manteniendo un porcentaje aceptable del costo de la mano de obra en relación con el total de la producción, aumento en el índice de la productividad, etc.; por todo ello y sin olvidar la inevitable repercusión en los salarios de alza experimentada en el costo de la vida...”⁴¹¹

- **Reclamaciones de jubilados ante Magistratura.**

Hechas en años anteriores y pendientes de resolver. La mayoría de éstas están relacionadas con la petición de aplicar a la pensión complementaria de jubilación las mejoras económicas establecidas en el Convenio o sucesivas Normas de Obligado Cumplimiento, en particular las referidas al aumento del salario del 17% establecido en la NOC de 1965.

- **Actuaciones Judiciales, Administrativas, Sanciones y Resoluciones,** por asuntos varios y dentro de lo que suele ser la tónica general. De ellas destaca la Resolución de DPT al respecto del Tren de Chapa Tijera de Corte (Tren Comercial),⁴¹² por la que se accede a suprimir un turno de los dos existentes y a modificar el valor de puntos prima de la tarea que realiza el personal de dichas tijeras. Los vocales del JE manifiestan su disconformidad con estas medidas apelando a que no se ha dialogado lo suficiente con la representación social y a los perjuicios que en el ámbito de la seguridad pueden tener las nuevas instalaciones técnicas sobre el personal que trabaja allí. A pesar de ello, la Resolución se mantiene en todos sus términos, pero también el conflicto. Durante el próximo año reaparecerá el problema y se le intentará dar solución desde dentro de la fábrica.

⁴¹¹ ARV, *Sindicatos*, Laudo del 4-5-1966, Caja nº 4607.

⁴¹² Archivo de AHM, *Memoria del Jurado de Empresa, 1966*, Carp. 206-4.

Esta aparente mejoría en las relaciones entre empresa y trabajadores en el ámbito del JE y en el desarrollo de conflictos colectivos, no supone en absoluto relajación por parte de los representantes obreros más activos de aquellas actividades desarrolladas en la clandestinidad y que en este momento están dirigidas a la creación del sindicato CCOO para Valencia. Tal es así que en la reunión fundacional del nuevo sindicato que se celebra el 11 de diciembre de 1966 en los locales de *Lo Rat Penat* de Valencia, acuden varios trabajadores de la FS, con cargos de representación sindical y en el caso de Miguel Lluch (vocal reelegido del JE) con un cierto protagonismo en la citada reunión. Todos ellos, a su vez, se encuentran vinculados al PCE como principal propiciador de la nueva organización.⁴¹³

También conviene hacer referencia a que con motivo del primero de mayo, cientos de trabajadores salen por las calles del Puerto de Sagunto en manifestación, en un ambiente cálido por los despidos que se habían producido el año anterior. Ya en este momento se producen carreras por las calles y enfrentamientos con la Guardia Civil.⁴¹⁴ Esta misma situación se producirá en los años sucesivos, hasta que en noviembre de 1968 se lleven a cabo una serie de detenciones y un posterior procesamiento por el TOP, lo que unido a la declaración de estado de excepción en 1969, mantendrá este tipo de manifestación mucho más restringida y limitada por un tiempo. Esta acción contrasta con los actos oficiales que el franquismo organizaba desde el sindicato vertical, en cuyas “demostraciones” participaban los aprendices de la Escuela de Formación Profesional del Puerto de Sagunto, desplazándose en alguna ocasión hasta Madrid para actuar ante el mismo Jefe del Estado; y también otro tipo de actos folklóricos, o de ocio (fútbol, toros, etc.) que sirviéndose de la televisión oficial trataban de mantener ante el televisor a un mayor número de personas, disuadiéndolas de actuaciones “subversivas” en la calle.⁴¹⁵

⁴¹³ Las referencias documentales y bibliográficas de este hecho se pueden localizar en diferentes lugares y autores: AH CCOO PV, Fondo de Alberto García Esteve y en autores como Manuel del Álamo, J Alberto Gómez Roda, Ramir Reig., Ismael Saz y otros, cuyas obras ya han sido referenciadas.

⁴¹⁴ DEL ÁLAMO, M., *El primero de mayo en el País Valenciano. Apuntes para una historia de CCOO del País Valencià*, Cuaderns de Debat, nº 2, FEIS, Valencia, 1991.

⁴¹⁵ *Ibídem*.

El año **1967** aparece marcado por el planteamiento de expediente de crisis en septiembre, por lo que buena parte de la conflictividad queda condicionada por este hecho. Algunos conflictos se arrastran desde el año anterior al no haberse alcanzado una solución satisfactoria para las partes afectadas. Y es en la segunda mitad del año cuando empiezan a notarse los primeros efectos del expediente de crisis en cuanto a reorganización del personal, aplicación de medidas económicas, en los pre-jubilados sólo unos meses antes del expediente de crisis (entre abril y septiembre), etc., y con ello, las diferencias entre Patronal y Trabajo. Incluso los problemas entre los mismos trabajadores para no llegar a un acuerdo unitario de CCS, están vinculados con las diferencias derivadas del expediente de crisis.

Algunos de los conflictos planteados son los siguientes:

- **Los peones complementarios.**

En este caso, es el vocal Miguel Lluch, perteneciente al grupo de los no cualificados, y uno de los vocales más destacados y activos durante los años que ocupa este cargo, el que aborda la problemática de los trabajadores complementarios, no sólo como un asunto puntual, sino también como una cuestión de fondo en la política de contratación del personal de la FS. Este vocal envía un escrito⁴¹⁶ al presidente del Sindicato Provincial del Metal, Guillermo Tormo, en un tono muy cordial, para que éste se interese por el asunto de los complementarios, y al que adjunta una copia del Informe relacionado con el caso. Este Informe, realizado por los vocales del JE, había sido presentado en la DPT y elevado al Director General de Ordenación del Trabajo. Según este Informe, estos trabajadores realizaban labores de carga y descarga en el departamento del Puerto. Con anterioridad a 1961, el personal que realizaba dichas tareas era fijo, pero en la actualidad lo realizaba el personal complementario, la mayor parte del cual, desde 1960, ingresaron como eventuales, permaneciendo en sucesivos contratos hasta 1963 que se formó la lista de complementarios. Como consecuencia de la prolongada situación de eventualidad, promovieron demandas a la Magistratura de Valencia, y se llegó en actos previos a conciliar con la empresa, pero sin que la mayoría llegara a ser plantilla. Estos trabajadores están sometidos al sistema de racionalización y son calificados como el resto del personal, por lo que la retribución conseguida es la consecuencia de un mayor

⁴¹⁶ ARV, *Sindicatos*, Carta dirigida al Presidente del Sindicato Provincial del Metal, Guillermo Tormo, con fecha 29 de mayo de 1967, Caja nº 4608.

incremento del trabajo, al igual que el personal fijo. Sin embargo, según la *Reglamentación Nacional de la Industria Siderometalúrgica* establece que dicho personal debe percibir un 20% más que el personal fijo en compensación a los días que pueden quedarse sin trabajo, y esto no se cumplía en el caso expuesto de los peones complementarios en la FS. Además, con frecuencia algunos de estos son enviados a otros departamentos fuera del Puerto para cubrir plazas de especialistas y profesionales siderúrgicos calificados con grados 6, 7, 8, 9 y 10, lo que parecía demostrar la insuficiencia de plantilla de la empresa. Pero, en todo caso, la mayoría de este personal complementario había trabajado de forma ininterrumpida desde su fecha de ingreso como eventuales. Por otra parte, se indica que desde la entrada en vigor del CCS hasta la fecha se habían jubilado 676 trabajadores, que sumados a las bajas por otros motivos, ascendían a más de ochocientos los que habían dejado de estar en activo, aun cuando la empresa trata de amortizar esas vacantes, situación un tanto complicada según el Informe porque eran muy pocas las instalaciones que se habían mecanizado. Y es por este agobio que suponía para la empresa la falta de personal en los departamentos de producción, lo que le llevó a cubrir los puestos con personal complementario, dándose casos de trabajar de forma continuada, incluso los domingos, sin descanso compensatorio, durante el periodo de un año aproximadamente. A finales del año anterior, la empresa empezó a realizar contrataciones con personal ajeno a ésta para tareas de limpieza en dichos departamentos, sin que con ello mejoraran los costes, pero que suponía una merma de días trabajados para los complementarios.

Por todos estos motivos, los vocales sociales estiman que los complementarios que habían trabajado casi ininterrumpidamente en la empresa durante varios años, debían de ser pasados a fijos o de plantilla de la misma, puesto que ello, a juicio de los vocales, no supondría coste económico para la empresa y para ellos significaría acabar con la situación de incertidumbre permanente.

Sin embargo, a pesar de la argumentación aportada por el Informe, la petición caerá en saco roto por cuanto la empresa ya tiene prácticamente diseñado su plan de reestructuración de la plantilla que acompaña al expediente de crisis. A pesar de todo, es conveniente dejar constancia del papel y actuación de los vocales del JE en defensa de uno de los sectores más débiles de los trabajadores de la FS, en unos momentos en los que

podían empezar a cuestionarse numerosos puestos de trabajo, o, más bien, el número de trabajadores a ocupar los puestos de trabajo.

- **Conflicto en el Tren Comercial de Laminación (Equipo de Tijeras).**

Los problemas en el Tren Comercial de Laminación permanecen latentes durante meses y el 16 de junio se produce una disminución del régimen de marcha en uno de los relevos. La Dirección sale al paso de la situación imponiendo las sanciones correspondientes a los trabajadores que se han sumado a esta acción, y entre ellos se encuentra el enlace sindical Jovino Maestro, el cual dispone de garantías específicas por su condición de enlace, por lo que el jefe del Servicio Social envía carta al presidente del JE en relación a los cargos contra él, de modo que sea el asunto tratado en el Pleno del JE.⁴¹⁷ La mediación de los vocales consigue que la Dirección resuelva el caso sobreseyendo el expediente y aceptando la petición voluntaria por parte del interesado de traslado a otro puesto de trabajo.⁴¹⁸ Será Magistratura quien resuelva en definitiva la cuestión.

A su vez, los trabajadores del Equipo de Tijeras del Tren Comercial consiguen firmar un acuerdo con la empresa a fin de establecer los incentivos, de tal manera que se estipula la siguiente relación entre calificación hecha por el mando y los puntos/hora correspondientes.⁴¹⁹ La relación queda de la siguiente forma:

A la calificación de Muy Bien corresponde 80 puntos/hora.

“	Bien	“	75 puntos/hora
“	Regular	“	70 puntos/hora
“	Mal	“	60 puntos/hora.

A pesar de todo, los trabajadores de esta sección mantienen algunas peticiones, lo que lleva a mantener los contactos con la Dirección Social y el JE, desde donde se solicita a los vocales emitan un Informe a efectos de resolver las citadas peticiones.⁴²⁰

⁴¹⁷ Archivo AHM, *Actas del JE, 1967*, Acta del 5-7-1967, Carp. 306-1.

⁴¹⁸ Archivo AHM, *Actas del JE, 1967*, Acta de 12-7-1967, Carp. 306-1.

⁴¹⁹ Archivo AHM, *Actas del JE, 1967*, Acta del 5-7-1967, Carp. 306-1.

⁴²⁰ Archivo AHM, *Actas del JE, 1967*, Acta de 22-11-1967, Carp. 306-2.

- **Conflicto en la División de Transportes.**

Este conflicto se produce como consecuencia de la reestructuración y reajuste de personal derivado del expediente de crisis, una vez que ha sido aprobado por DPT.

El Pleno del JE se reúne de forma extraordinaria durante tres días consecutivos (días 5,6 y 7 de diciembre) para dar cuenta del conflicto en la División de Transportes e intentar aportar alguna fórmula para su resolución. He aquí el resumen de éstas:

- En la primera sesión⁴²¹ la Presidencia pone en conocimiento de los vocales el hecho de que en la sección de conductores-enganchadores perteneciente a la División de Transportes, algunos operarios que entraron en el relevo de las 14 horas se negaron a trabajar. La protesta se debía a que en la reorganización de asignación de puestos de trabajo se puso a un maquinista procedente de la sección de Forjas en una de las máquinas, mientras que había un maquinista de sobra que había quedado como suplente y que para estos enganchadores ofrecía mayor seguridad en el trabajo por el tiempo que llevaba haciendo prácticas de maquinista. Como el problema de fondo está planteado y no resuelto por la DPT, según recuerda el vocal Lluch, se insta a la intervención del inspector de trabajo para buscar una solución armoniosa, si bien la Presidencia recuerda que acciones de este tipo pueden dar lugar a una sanción importante, y que ésta no llegaría a producirse si se producía la vuelta inmediata al trabajo.
- Al día siguiente se renueva la sesión extraordinaria del Pleno del JE⁴²² con la asistencia del inspector de trabajo, y mientras que no se ha producido el retorno al puesto de trabajo. El inspector recuerda que la empresa tiene autorización para realizar la reestructuración y ajuste en diversos departamentos a raíz del expediente de crisis del 11 de septiembre; que no pueden esperar ser designados para maquinistas al personal enganchador y fogoneros de transporte porque son puestos inferiores y que la empresa puede llevar a donde se necesite maquinistas de otros departamentos pues así se respeta el mismo grado y cualificación. Pero los vocales insisten en que en el Taller de Forjas hay trabajo acumulado y que, sin embargo, habiendo maquinistas de sobra, la empresa envía a uno de forjas. Planteadas así las

⁴²¹ Archivo de AHM, *Actas del JE, 1967*, Acta extraordinaria de 5-12-1967, Carp. 306-2.

⁴²² Archivo de AHM, *Actas del JE, 1967*, Acta extraordinaria de 6-12-1967, Carp. 306-2.

diferencias de criterio, el inspector apela y con fecha 7 de noviembre el delegado de trabajo fija las normas para el procedimiento a seguir en el caso de posibles divergencias surgidas en las reestructuraciones.

- Se realiza una tercera sesión extraordinaria del Pleno del Jurado el 7 de diciembre en la que se comunica a los vocales que la empresa, ante la negativa de los trabajadores a incorporarse al trabajo, procede a la rescisión del contrato de los 37 trabajadores que han adoptado esta actitud considerada de “indisciplina”.⁴²³

Los vocales interceden para que se modifique esta decisión, ante lo cual el director de la fábrica acepta la sustitución de la sanción de despido bajo cinco condiciones:

- Mantenimiento de los nombramientos hechos por la empresa para ocupar los puestos de maquinistas y demás personal de las máquinas del departamento.
- Al primer turno que inició el paro se le sancionará con suspensión de dos meses de empleo y sueldo.
- Los de los otros turnos: sanción de suspensión de un mes de empleo y sueldo.
- Las sanciones deberán ser aceptadas por firma individual.
- La conformidad constará en el Acta del JE cuyo Pleno aceptará por unanimidad estas condiciones.

De esta manera, y tras reunirse unas horas los vocales, estos aceptan por unanimidad las condiciones mencionadas.

Más tarde, en sesión del Pleno del Jurado del día 26 de diciembre,⁴²⁴ los vocales sociales ruegan a la Dirección Social que, en atención a los días de Navidad, se reduzcan las sanciones al personal de Transportes por los incidentes acaecidos a primeros de mes y que puedan incorporarse al trabajo a primeros de año.

Después de la consulta de este ruego con la Dirección se señala que los sancionados con un mes se incorporen al trabajo el dos de enero, y los sancionados con dos meses el día ocho de enero.

⁴²³ Archivo de AHM, *Actas del JE, 1967*, Acta extraordinaria de 7-12-1967, Carp. 306-2.

⁴²⁴ Archivo de AHM, *Actas del JE, 1967*, Acta de 26-12-1967, Carp. 306-2.

- **Algunas Resoluciones de DPT.**⁴²⁵

Las consecuencias derivadas del expediente de crisis originan numerosas peticiones a DPT, algunas de cuyas resoluciones adoptadas conviene señalar:

- No existe posibilidad legal para que se aplique al personal jubilado desde el 8 de abril último a la resolución del expediente de crisis, el mismo criterio de jubilación que se ha aplicado al personal de 57 o más años afectado por el citado expediente, y tal y como se había solicitado por los vocales del JE.
- Mantiene la DPT la autorización a la empresa de dejar en suspenso, durante un año, las normas de promoción y progresión para que ésta haga el acoplamiento del personal y realice las reestructuraciones y reajustes de plantilla en los diversos departamentos para alcanzar la planificación propuesta en el expediente planteado.
- El informe de la Inspección de trabajo no detecta ningún aumento notable en el régimen de contrata, ni se ha creado una situación de insuficiencia de personal.
- Sobre el ofrecimiento que la empresa hizo sobre una indemnización para rescisiones voluntarias de contrato, la empresa es libre en ese ofrecimiento y no se le puede forzar a extenderlo más allá de su voluntad.
- Las horas extraordinarias, por su carácter de transitoriedad, variabilidad y provisionalidad, no pueden conceptuarse como base para el cálculo de la percepción real total.
- La empresa estará obligada a garantizar que en ningún caso, la reestructuración, reajuste y movimiento interno del personal, derivado del expediente de crisis laboral, no podrá implicar disminución en las remuneraciones reales que cada trabajador venía percibiendo con anterioridad por razón de su categoría profesional y grado de calificación en el puesto de trabajo de procedencia. La empresa procurará que los traslados respeten la antigüedad y que los casos de excepción sean tratados en el JE, reservándose la DPT la facultad decisoria al respecto.
- El que los trabajadores que integran las secciones de Talleres, Transportes y Servicios Asistenciales hayan sido excluidos del expediente de crisis, ello no significa que queden privados de la posibilidad de ocupar vacantes producidas en otras secciones o departamentos de la factoría.

⁴²⁵ Archivo de AHM, *Actas del JE, 1967*, Acta de 22-11-1967, Carp. 306-2.

- A la solicitud por parte de la empresa de asignar jornada continua de trabajo para nueve administradores y tres ordenanzas de las oficinas de Hornos de Cok, Hornos Altos, Hornos de Acero y Laminación, la DPT acuerda:
 - denegar el horario de jornada continua de 6:00 a 14:00 horas para nueve administrativos y tres ordenanzas, y
 - autorizar jornada continuada de 6:00 a 14:00 horas para otros administrativos, en un total de cinco.

Por otra parte, fuera de la actividad de la fábrica está cobrando mayor relevancia la movilización del movimiento obrero en Valencia y, sobre todo, a partir de la fundación de la organización sindical CCOO, en la cual el PCE sostiene resortes importantes en su estrategia de actuación. En esta línea, y coincidiendo con actuaciones similares en otros puntos de España,⁴²⁶ tiene lugar una manifestación en Valencia con motivo del 1º de mayo, con el lema “Por la libertad sindical” y en la cual participarán un cierto número de trabajadores de la FS, quienes en ese momento y en años posteriores cuentan con el respaldo de sus compañeros de trabajo para desempeñar cargos de representación como enlaces y vocales del JE. Con motivo de la convocatoria de la manifestación por las calles de Valencia, un grupo de trabajadores de la FS se reúne para hablar sobre esta cuestión y se decide enviar a tres de ellos en representación de toda la fábrica para observar e informar sobre todas las novedades sociales y políticas más interesantes que se pudieran producir.⁴²⁷

De la documentación consultada⁴²⁸ se obtienen tres llamamientos importantes a participar en la manifestación del primero de mayo en Valencia. Uno de ellos está firmado por la siglas J.C.V., las cuales responden a la denominación Juventud Carlista. La convocatoria va dirigida a los jóvenes y a favor de una serie de consignas: por la libertad, por un sindicato libre obrero, por la democracia y en solidaridad con Vizcaya.

⁴²⁶ La convocatoria de manifestación para el 1º de mayo por parte de CCOO y otras organizaciones de la denominada “oposición sindical”, se produce en ciudades como Madrid, Barcelona o Bilbao y Valencia pero también en otras más pequeñas como Málaga, Plamplona, Santander... Véase en AH CCOO PV, AGE 016, y en AHPCE LEVANTE, Jacquet 142.

⁴²⁷ Véase declaraciones de uno de los enviados y posteriormente detenidos, Juan Jurado en “Algunos momentos vividos junto a Miguel Lluch”, en VV.AA., *Miguel Lluch (1925-2002). In Memoriam.*, Ed. FUNCASOCIAL y OTROS, Valencia, 2004.

⁴²⁸ AH CCOO PV, Fondo AGE, Carp. 016.

Un segundo manifiesto dirigido al trabajador para participar en la manifestación del 1 de mayo se produce por parte del Frente de Trabajadores Sindicalistas, desde donde se hace un planteamiento revolucionario en torno a tres puntos genéricos:

- Revolución socialista con entrega de la empresa al sindicato de empresa, formado por todos los trabajadores de ésta.
- Reforma agraria y nacionalización de la Banca.
- Sistema político democrático con papel principal del trabajo por medio de los sindicatos.

El tercer llamamiento se realiza por parte de CCOO⁴²⁹ y es mucho más amplio, al ir dirigido a obreros, estudiantes, campesinos y población en general. La convocatoria es de una manifestación pacífica a las doce horas del mediodía en los jardines de la Glorieta, para dirigirse por la calle de la Paz, la de San Vicente y por Maestro Clavé hasta terminar a las puertas de la sede del sindicato vertical (CNS). En este caso las consignas reivindicativas son más concretas y centradas en el ámbito sindical, a pesar de que también se reclama, como colofón, libertad y democracia. Entre los puntos que se defienden en el llamamiento destacan:

- Por un salario mínimo de 200 pesetas en jornada de ocho horas.
- Por un sindicato democrático obrero y universitario.
- Por una auténtica libertad de prensa, palabra y asociación.
- Por impedir los despidos en fábricas o talleres.
- En solidaridad con los obreros bilbaínos.
- Por la libertad y la democracia.

Es este último llamamiento el que parece tiene un mayor despliegue y capacidad de seguimiento. De hecho, en las diligencias que se abren con motivo de la carga policial desarrollada en el transcurso de esta manifestación, así como en los interrogatorios practicados a los detenidos en ella, lo que más interesa a la policía es relacionar a estos detenidos con CCOO y con el PCE, al que señalan como el director ideológico y táctico de CCOO. Esta relación entre ambas organizaciones es asumida por el Tribunal Supremo este mismo año; desde entonces se declara ilegal a CCOO y se iniciará una persecución de sus

⁴²⁹ Para el PCE las Comisiones Obreras fueron el verdadero artífice de las grandes manifestaciones en las diferentes ciudades donde se producen. Véase AHPCE LEVANTE, Jacquet 142.

actividades y militantes. Para el caso de CCOO del PV, tal y como señala Gómez Roda,⁴³⁰ su nacimiento es tardío (diciembre de 1966) en relación a otros puntos de España, pero también corto porque desde su ilegalización sólo un año después, se producirá una persecución y represión dura, con dos momentos culminantes: el proceso judicial-penal que se inicia con las detenciones de noviembre de 1968 y las caídas en 1970 de la Comisión Obrera del metal y en marzo de 1971 la de CCOO de Alcoy-Onteniente.

Como consecuencia de la carga policial que se practicó durante la manifestación, se produjeron numerosas detenidos, entre los que se encontraban tres trabajadores de la FS; se trataba de José Escriche Edo, Vicente Madrid Blánquez y Juan Jurado Carrión. Tuvieron que prestar declaración y permanecieron en la prisión provincial de hombres a disposición del Juzgado, hasta que son puestos en libertad el ocho de mayo.⁴³¹ En virtud de la Ley de Orden Público de julio de 1959, el gobernador civil les impuso a los tres una sanción de 1.000 pesetas a cada uno, de la cual tuvieron que pagar un tercio antes de realizar un recurso de súplica y alzada contra esta última. De hecho, son los tres trabajadores del Puerto de Sagunto los que son multados con la cantidad menor, teniendo en cuenta que la máxima fue de 10.000 pesetas (a Ismael Martínez), seguida de tres de 5.000 y tres de 2.000.⁴³² Aun así, hubo un importante movimiento de solidaridad para ayudar a las familias de los detenidos y para el pago de las multas impuestas.

En las declaraciones que hacen estos trabajadores a la Policía y al juez manifiestan no tener relación ni con CCOO ni con el PCE ni responder a ninguna consigna o llamamiento, y que se dirigían hacia sus casas cuando fueron detenidos. Sólo en la declaración de José Escriche admite haber contribuido en tres colectas que se hicieron en su fábrica a favor de los trabajadores de “Echevarri” en Basauri (Vizcaya), y que se habían encargado de la recogida de fondos dos enlaces sindicales del taller de acabados donde él mismo trabajaba, y cuyos apellidos eran Domingo y Edo⁴³³. Efectivamente, según los informes del PCE, los trabajadores de la FS aportaron para ayuda económica a los huelguistas (durante seis meses) de Laminados en Bandas, la cantidad de 15.726 ptas. en

⁴³⁰ GÓMEZ RODA, JA., *Comisiones obreras y represión franquista, Valencia 1958-1972*, PUV, 2004.

⁴³¹ En la puesta en libertad de los tres detenidos del Puerto de Sagunto parece que fue decisiva la intermediación de varios vocales del JE ante el Ministro, quien visitaba la fábrica, al encontrarse en Valencia con motivo de la inauguración de la Feria de Muestras.

⁴³² Todos estos trabajadores presentan el recurso de súplica a través del abogado Alberto García Esteve, hecho que ha permitido su conocimiento desde el Fondo AGE Carp. 016 en el AH CCOO PV.

⁴³³ Podría tratarse de Lorenzo Domingo.

enero y 24.700 en febrero, cantidades muy superiores a las que aportaron otras fábricas valencianas como MACOSA, Unión Naval de Levante o Cervezas El Aguila. Lo cierto es que en estos dos meses la zona de Levante aportó un total de 44.517 ptas. destinadas a ese fin.⁴³⁴ Independientemente de la veracidad las cantidades totales recaudadas, lo que sí resulta indudable y significativo es el espíritu de solidaridad obrera en la población del Puerto de Sagunto y del nivel de organización que ha adquirido el movimiento obrero de esta localidad desde los trabajadores de la fábrica siderúrgica, para desplegar campañas de recogida de fondos o convocar manifestaciones y reuniones masivas con cierta facilidad y a pesar del acoso y las medidas represivas que empezaban a acentuarse.

De esta manera, y debido a que no se les pudo acusar de insultos o agresiones a la autoridad, estos tres trabajadores consiguen salir mejor parados que el resto de los detenidos, algunos de los cuales serán encausados, procesados y condenados por el TOP en consejo de guerra, como fue el caso de Francisco Ventura o Juan Montalbán.

Volviendo de nuevo al interior de la FS, con todo el proceso de aplicación del expediente de crisis y la consiguiente reorganización del personal y puestos de trabajo, durante el año **1968** no se observan conflictos colectivos en secciones o departamentos concretos. La mayor parte de las peticiones o reclamaciones se canalizan a través del JE y la DPT. El expediente de crisis no supuso despidos, pero sí jubilaciones anticipadas, por lo que a partir de entonces, ante la congelación de trabajo, el fantasma del paro por la crisis económica de la empresa, unido a los logros económicos obtenidos, llevaron a los trabajadores a canalizar sus peticiones y protestas por la vía institucional legal, recurriendo a todas aquellas ventajas que ofrece la negociación, abandonando por un tiempo el tipo de lucha obrera expresada en forma de conflictos colectivos, huelgas o manifestaciones por las calles de la población. El hecho de que a partir de 1967 y especialmente de 1968 se amplíe la represión sobre el movimiento obrero valenciano vinculado a CCOO y se inicie en esta organización un proceso de crisis con discusiones y diferencias, también influyó en el cambio de táctica combativa de los trabajadores de la FS.

⁴³⁴ AHPCE LEVANTE, Jacquet 137 y también extraída esta información por GÓMEZ RODA, JA., en *CCOO y represión franquista...*, la cantidad total recaudada por la zona de Levante para este fin ascendía a 71.243 pesetas, de las cuales Altos Hornos de Sagunto contribuyeron con 46.426 pesetas.

Por parte de las reclamaciones presentadas a la empresa, durante este año se producen 251, de las cuales 35 se resuelven favorablemente y 129 negativamente. Estas peticiones o reclamaciones se refieren a los conceptos más comunes de: clasificación profesional, calificación, diferencias económicas, antigüedad, primas o incentivos, etc. También se realizan un serie de peticiones expresadas de forma oral por los vocales del JE, y en este caso, son resueltas directamente por la empresa con los interesados sin pasar por la Secretaría de éste o de Dirección.

De aquellas reclamaciones presentadas ante la DPT destacan algunas consideraciones:

- Un buen número de las peticiones presentadas por los trabajadores o los vocales en su representación, son denegadas. La mayoría de éstas se refieren a cuestiones de clasificación, categoría, cambio de jornada y jornada reducida en verano.
- Denegada la petición de la empresa de prorrogar un año los plazos establecidos en los puntos 2º y 7º de la Resolución de fecha 6-10-1967 correspondiente al expediente de crisis.
- Aprobación (30-11-1968) del cierre del Tren Comercial de Laminación.
- 8-8-1968. Se accede a la solicitud de la empresa para que entre el 1 y el 18 de agosto puedan trabajar los equipos oportunos ininterrumpidamente y sin descanso compensatorio en la reparación de los Trenes Blooming y Estructural.
- 6-12-1968, aprobando la modificación del CCS de técnicos y administrativos mediante la que se eleva la base de calificación en 6,5 puntos y el factor “k” debido al aumento del coste de vida.

Al igual que el año anterior las actuaciones conflictivas de mayor calado o intensidad han dejado de producirse y el JE trata de canalizar toda aquella conflictividad permanente y de baja intensidad. Ahora el mayor activismo obrero se localiza fuera de la fábrica y tiende a seguir las pautas de CCOO. Para esta convocatoria están en fase de promoción las conclusiones de la Asamblea Nacional de CCOO en Madrid del año anterior sobre declaración de principios y reivindicaciones mínimas. Respecto al primer aspecto, CCOO se declara un movimiento abierto, unitario, democrático, independiente y reivindicativo; y en cuanto a las reivindicaciones mínimas destacan⁴³⁵:

⁴³⁵ Véase una reproducción del Texto completo en “CCOO, diez años de lucha 1966-1976”, editado por Fidel Ibáñez Rozas y Miguel Angel Zamora.

- Libertad sindical, de asociación, reunión, expresión y manifestación.
- Derecho de huelga.
- Salario igual a trabajo igual sin distinción de sexo o edad.
- Semana laboral de 44 horas.
- Seguro de paro no inferior al 75% del salario real.
- Cuatro semanas remuneradas de vacaciones.
- Libertad para todos los represaliados por acciones en defensa de los trabajadores.
- Prohibición de contrato de trabajo a menores de 16 años.
- Enseñanza gratuita y obligatoria hasta los 16 años.
- Seguro de enfermedad, accidente y enfermedad profesional con percepción igual al salario real.
- Participación real y control por los trabajadores en los medios de seguridad e higiene en el trabajo.
- Viviendas accesibles a los trabajadores y alquileres que no sobrepasen el 10% del salario real.

A la vista de esta tabla reivindicativa, y ya declarada ilegal la citada organización en 1967 por el Tribunal Supremo, la persecución y represión no se hará esperar y será la movilización obrera en torno a la manifestación del 1 de mayo de 1968 el detonante y el punto de partida para las detenciones y posterior represión de CCOO del PV.

La coyuntura de contracción económica, con la congelación salarial y cerradas las posibilidades de negociar un nuevo CCS, llevaron a que en marzo se reuniera la Coordinadora General de CCOO en Madrid donde se planteó una jornada de lucha para el 30 de abril y 1 de mayo contra la crisis económica y la política gubernamental de congelación salarial y suspensión temporal de la negociación colectiva. Entre las medidas acordadas se preveían paros en la media hora del final de la jornada contra los despidos y a favor del derecho de huelga.⁴³⁶

Al igual que sucedió el año anterior, en 1968 se va a intentar realizar una manifestación en Valencia con motivo del primero de mayo con la promoción y participación de aquellos más vinculados con CCOO, pero en este caso las fuerzas de

⁴³⁶ Véase GÓMEZ RODA, JA., *Comisiones Obreras y represión franquista...*

orden público impidieron su realización, y también las consecuencias de su participación no serán tan leves para sus protagonistas como el año anterior. En esta ocasión los trabajadores de la FS organizarán su propia manifestación en el Puerto en la que participarán no sólo trabajadores de la fábrica sino muchas personas más (en torno a 2.000), con importante presencia de mujeres.⁴³⁷ y que finaliza, como solía ocurrir en los años anteriores, con heridos y detenciones por parte de la Guardia Civil.⁴³⁸

Es CCOO quien marca las directrices y toma la iniciativa en el itinerario de las acciones. Se realizan varias reuniones, se reparte propaganda y tres días antes del 1 de mayo se realiza un paro parcial de dos horas en la factoría, y el 30 de abril tuvo lugar una asamblea en la que participaron unos 1.500 obreros donde se acuerda acudir a la manifestación del 1º de mayo, prevista para las once de la mañana. En esta ocasión, la guardia civil había ocupado la zona de concentración varias horas antes para evitar que ésta se produjera,⁴³⁹ pero el número de personas que acudían fue aumentando hasta varios miles de personas⁴⁴⁰ que se movían entre la zona de la Alameda y el Mercado. Se producen varias cargas policiales y la guardia civil detuvo a diez personas, ante lo cual, se forma una comisión de cincuenta personas que se dirigen al alcalde para exigirle la puesta en libertad de los detenidos, y, además, se acuerda reiniciar la manifestación por la tarde. Con los detenidos puestos en libertad, por la tarde la concentración de personas aún fue mayor, y la carga policial generó una auténtica lucha campal, fruto de la cual son detenidas varias personas entre las que se encuentra Miguel Lluch, uno de los dirigentes más destacados de CCOO en el Puerto pero, al mismo tiempo, vocal jurado desde 1963. En esta ocasión se constituye una numerosa comisión, entre ellos dos sacerdotes del Puerto, que se dirigen al alcalde para pedir la liberación de los detenidos, pero el traslado de éstos a Sagunto, hará que de nuevo otra comisión se desplace al día siguiente a Sagunto al tiempo que se acuerda realizar un paro el día 2. Ese mismo día serán puestos en libertad y se celebra una asamblea de trabajadores, donde CCOO sigue manteniendo su liderazgo y en la cual se gritaron consignas como “Viva CCOO” y a la que acudieron varios

⁴³⁷ Acerca de la cantidad de personas que participaron en la manifestación del 1º de mayo de 1968, varía según la fuente a la que se recurra, pero todas ellas coinciden en situar una alta cantidad de participantes por encima de las dos mil personas.

⁴³⁸ Véase DEL ÁLAMO, M., *El Primero de mayo en el País Valenciano...*

⁴³⁹ Juan Jurado indica que desde las seis de la mañana la Guardia Civil tenía tomado todo el Pueblo. Véase en JURADO, J., “Algunos momentos vividos junto a Miguel Lluch”, VV.AA., *Miguel Lluch (1925-2002). In Memoriam.*, Ed. FUNCASOCIAL y OTROS, Valencia, 2004.

⁴⁴⁰ Las fuentes comunistas hablan de 3.000 y hasta 5.000 en el momento posterior a la primera carga policial. Véase AHPCE LEVANTE, Jacquet 169.

sacerdotes del Puerto de Sagunto.⁴⁴¹ A su vez, todos estos acontecimientos alcanzaron mayor relieve y elevó el ánimo y la irritación de los participantes por el hecho de la muerte en accidente laboral de dos trabajadores de la factoría. El día del entierro de estos trabajadores se paró en la fábrica y acudieron millares de personas a éste. Es también significativo señalar que al entierro acudieron, junto a los cargos de representación de la fábrica, las autoridades locales y provinciales (delegados de trabajo y de sindicatos e inspector de trabajo), y ello provocó también algunas manifestaciones de rechazo a estas autoridades por parte de los trabajadores que acudieron al acto.

Otro de los aspectos a destacar de los acontecimientos del 1º de mayo está relacionado con la participación activa de los sacerdotes del Puerto de Sagunto en la manifestación, lo cual revela el hecho de que CCOO está calando también en los círculos católicos del Puerto, a la vez que estos mismos expresan su compromiso de actuar en favor de los derechos y libertades de las personas, y de los trabajadores en particular, sin estar expuestos a detenciones, procesamiento y otras formas de represión. La participación de los sacerdotes en las manifestaciones del 1º de mayo está en coherencia con la “Homilía ante el Primero de Mayo, Fiesta de San José Obrero”⁴⁴² firmada por ellos mismos. En esta homilía se apela a la necesidad de que el cristiano se comprometa en la lucha por la libertad, la paz y la justicia, y que en esta lucha es necesario situarse junto a los trabajadores al ser ellos quienes padecen en gran medida de la explotación y la injusticia. De esta manera, se indica en la homilía, la jornada del 1º de mayo sirve para acercarse y participar en el mundo obrero con objeto de recordar algunas de las situaciones a superar, tales como suspensiones de pagos, despidos, represalias u otras formas de injusticia, y al mismo tiempo, para defender su “derecho a fundar libremente asociaciones obreras que representen auténticamente al trabajador y puedan colaborar en la recta ordenación de la vida económica, sin riesgo de represalias...”⁴⁴³

En el mes de noviembre, como consecuencia de la manifestación del 1º de mayo y de las acciones previas a ésta, serán detenidos y luego encausados algunos de los trabajadores de la FS, si bien estas detenciones se insertan en un golpe general a CCOO y PCE en Valencia y provincia. Se practicaron un total de treinta y seis detenciones y los

⁴⁴¹ AHPCE LEVANTE, Jacquet 169.

⁴⁴² AHPCE LEVANTE, Jacquet 166.

⁴⁴³ AHPCE LEVANTE, Jacquet 166.

correspondientes registros domiciliarios. Los detenidos fueron encarcelados en la cárcel Modelo de Valencia para ser excarcelados un mes más tarde, pero en el transcurso de tiempo desde las detenciones a su excarcelación se denunciaron varios casos de torturas y malos tratos. A partir de este momento se iniciará un proceso judicial que se prolongará durante varios años. En un primer momento se les aplicó la jurisdicción militar (procesamiento Sumarísimo nº 95-V-68) y los cargos eran de rebelión militar, pero pronto, con la intervención de los abogados defensores y en virtud del artículo 8º del Decreto del 21 de septiembre de 1960, veintidós de los treinta y seis detenidos pasaron al Juzgado Especial de Orden Público (TOP) y su causa estará recogida a partir de entonces en el sumario nº 275/69 por supuesto delito de asociación ilícita. Los trabajadores de la FS afectados por esta causa fueron: José González de Benito, Jovino Maestro, Vicente Madrid, Julián López, José M^a Penalba y Miguel Lluch. Todos ellos cuentan con importantes apoyos de los trabajadores, lo que les lleva a ocupar cargos de enlaces como Jovino Maestro y Vicente Madrid, de vocal del JE como Miguel Lluch y José González de Benito, o de vocales de las Juntas Sociales, local y provincial, del sindicato del metal. Por este mismo motivo también ocupan puestos de representación en distintos comités, departamentales o del JE, de la fábrica.

De las primeras diligencias practicadas⁴⁴⁴ a los detenidos, primero en la Jefatura Superior de Policía por parte de la Brigada Regional de Investigación Social, y luego por el juez (militar) instructor, se pueden obtener algunos datos acerca de los afectados y que son dignos de ser reproducidos en cuanto suponen revelar y poner nombre y apellidos a la actividad clandestina de ciertos trabajadores de la FS que se movían en paralelo entre CCOO y PCE por un lado y, por otro, la de representación social en la fábrica y la OSE que la legalidad les permitía. De las actividades relacionadas con CCOO y PCE se pueden destacar:

- El PCE en el Puerto de Sagunto está organizado en torno al grupo denominado “Organización 67”. En el reparto de competencias de lo que se considera el comité local del PCE en el Puerto de Sagunto, se encuentran algunos de estos procesados:

⁴⁴⁴ Ha sido posible hacer el seguimiento de todo el procesamiento a través de la documentación contenida en el AH CCOO PV, Fondo AGE, Carp. 024.

Miguel Lluch como responsable político y de la organización; Julián López en la secretaría de propaganda y José M^a Penalba en finanzas.⁴⁴⁵

- Esta estructura organizativa permite el desarrollo de actividades de divulgación de prensa comunista como *Mundo Obrero*, *Verdad*, *Nuestra Bandera* y *Horizonte*;⁴⁴⁶ también el hecho de que se recaudan cuotas de militancia en cantidades más o menos variables, del mismo modo que en determinadas circunstancias se proporcionan bonos de distinta cuantía como una forma de recaudar fondos de militantes y personas afines a los objetivos del PCE como fue el caso de la denominada “campana de los treinta millones”. También se pone de manifiesto la aportación de distintas cantidades de dinero procedentes del PCE (desde Francia) a las mujeres de los detenidos durante el periodo que se encontraron en prisión.
- La coordinadora nacional de CCOO se encuentra en Madrid, hacia donde se dirigen distintos miembros de CCOO de Valencia y provincia para recabar información y recibir instrucciones. Algunos de los procesados de Sagunto acuden a Madrid con esta finalidad,⁴⁴⁷ del mismo modo que también se realizan reuniones en Valencia y alrededores a las que también acuden estos trabajadores de la FS.⁴⁴⁸ Uno de los temas que se tratan y en los que participan Jovino Maestro⁴⁴⁹ y Vicente Madrid es el anteproyecto de Ley Sindical y la cuestión del salario base. También desde los seguidores de CCOO en la FS se promovieron diversas colectas entre los trabajadores de la fábrica para ayudar a los obreros despedidos.

La noticia de las detenciones será recogida no sólo por la prensa comunista en *Mundo obrero*, sino también por la prensa legal de Valencia, en concreto los Diarios *Levante* y *Las Provincias*, aunque obviamente con un tratamiento muy diferente. En los dos últimos se incide en la desarticulación del grupo comunista que operaba en Valencia y provincia formando comités locales, grupos de propaganda y de financiación, e

⁴⁴⁵ Entre los procesados no se encontraba Ginés Zaplana, miembro del Comité ejecutivo de *Organización 67* en la tarea de captación de seguidores y afiliados,

⁴⁴⁶ Varios ejemplares de estos títulos fueron incautados a Julián López en el registro domiciliario que se le practicó. Véase en AH CCOO PV, Fondo AGE Carp.024.

⁴⁴⁷ En uno de los viajes a Madrid fueron Jovino Maestro, Vicente Madrid, Julián López y César Llorca de Valencia. Fondo AGE, Carp. 024.

⁴⁴⁸ La reunión de La Cañada fue una de las más numerosas de CC.OO de Valencia a la que acuden todos los trabajadores, luego procesados, del Puerto de Sagunto y donde el tema principal era la futura Ley Sindical. Véase AH CCOO PV, Fondo AGE, Carp.024.

⁴⁴⁹ Entre los documentos requisados a Jovino Maestro se encontraba un folleto titulado “Proyecto que las comisiones obreras proponen a los trabajadores ante la nueva Ley Sindical”. Véase en AH CCOO PV, Fondo AGE, Carp. 024.

incrustados en distintas ramas de los sindicatos del metal, banca y construcción. Se destaca en ambos periódicos que entre los treinta y seis detenidos se encontraban Antonio Palomares Vinuesa, considerado al frente de CCOO, y César Llorca como presidente del comité provincial del PCE. Sin embargo la información divulgada desde el PCE se centra en informar que las detenciones que se iniciaron en la madrugada del día diez de noviembre respondían a la denominada por la policía “Operación Central”, en la relación de nombres de los detenidos y encausados, el lugar donde se encontraban y también se da cuenta de aquellos que habían sido objeto de torturas eléctricas, así como de que los abogados todavía no habían visto a ninguno de los detenidos y la relación de familiares a cargo de cada uno de ellos. Al respecto de los de Sagunto⁴⁵⁰ se señala que fueron detenidos los días 15 y 16 y que todavía se encontraban en las dependencias de la Jefatura de Policía.⁴⁵¹

En el transcurrir de la fábrica, tampoco se producen conflictos colectivos laborales en **1969**, y las solicitudes y reclamaciones se encuentran en la misma línea que en los años anteriores. Sin embargo es importante constatar que, tal y como se ha podido observar en el capítulo de actividad del JE, se consigue un alto grado de consenso entre la empresa y la representación laboral del JE, que dan resultados tan apreciables como el conseguir el primer CCS unitario desde el primero de 1961, renovar el RRI, o los acuerdos con jubilados y maestros.

En el marco exterior de la FS, el 24 de enero se declaró el estado de excepción para todo el territorio español y en estas circunstancias llega a España una comisión de la OIT para entrevistarse con dirigentes del sindicato vertical y de la oposición, fruto de lo cual fue la emisión de un informe provisional que denunciaba la incompatibilidad del sindicalismo vertical oficial con los principios de libertad sindical. En relación con este informe, se reúne en abril la Coordinadora General de CCOO de donde sale un documento donde se pide por primera vez la amnistía general, junto a la descongelación salarial y el sindicato obrero democrático. Asimismo, se acordó seguir utilizando la plataforma legal,

⁴⁵⁰ Miguel Lluch no fue detenido por encontrarse recién operado en una clínica de Valencia.

⁴⁵¹ Véase en AH CCOO PV, Fondo AGE, Carp. 024. y AHPCE LEVANTE, Jacquet 235.

las comisiones de empresa, y la denuncia del aplazamiento de las elecciones sindicales que correspondía celebrarse este mismo año.⁴⁵²

Pero durante este año lo más destacable es el seguimiento del proceso contra los detenidos en noviembre de 1968, que pasa al TOP, en Madrid, en Sumario nº 275/69 por supuesto delito de asociación ilícita. Una vez que se produce el traspaso de expediente, se decreta libertad provisional (vigilada) para Jovino Maestro, Vicente Madrid y José González, quienes quedarán a disposición del Juzgado Especial de Orden Público y a principios del mes de abril se les comunicará el auto de procesamiento. En el caso de Julián López y José M^a Penalba permanecen en la prisión provincial de hombres de Valencia (la Cárcel Modelo), si bien este último saldrá en libertad, previa constitución de fianza el 16 de abril. Entre los abogados que se van a hacer cargo de la defensa de los imputados en el proceso se encontraban Alberto García Esteve (para Julián López y José M^a Penalba), Antonio Esteban Esteban (para Vicente Madrid y José González), Miguel de Pedro Tortosa (para Jovino Maestro), y para la representación de todos ellos como Procurador el letrado Gonzalo Castelló y Gómez Trevijano.

A lo largo de todo el proceso se produce una importante movilización a favor de los procesados no sólo por parte de las esposas y familiares directos de éstos, sino que también se producen muestras de solidaridad entre personas corrientes que contribuyen en colectas promovidas por sacerdotes en sus parroquias o por los mismos trabajadores en la fábrica, pero también en casos como tiendas donde se da crédito hasta que se produzca la puesta en libertad del procesado o los médicos que aportan medicinas gratuitas a los familiares. Estas manifestaciones que afectaban en general a todos los procesados de Valencia y provincia, también tuvieron expresión en el Puerto de Sagunto. Pero aquí, al tratarse de un punto muy localizado en el que la fábrica siderúrgica sigue siendo el eje sobre el que gira la vida económica y social del Puerto, y dado que sus trabajadores no sólo están bien organizados en la clandestinidad sino también en las instituciones legales, se puede entender fácilmente que el Sindicato Local del Metal del Puerto de Sagunto enviara una carta⁴⁵³ al presidente del TOP de Madrid dando cuenta de que en la reunión del Pleno de la Junta de enlaces sindicales de este sindicato habían tratado el tema de las acusaciones del TOP contra sus compañeros. En esta carta hablan de ellos como

⁴⁵² Véase GÓMEZ RODA, JA., *Comisiones Obreras y represión franquista...*

⁴⁵³ AH CCOO PV, Fondo AGE, Carp. 024.

verdaderos defensores de los trabajadores, “muy preocupados por lo que a todos preocupa y deseosos de buscar las soluciones y medidas para mejorar su situación.” Aclaran que su actividad y comportamiento siempre se había manifestado por la defensa de los trabajadores en el ámbito puramente social, laboral y económico, hecho por el cual piensan que deberían ser considerados prototipo del trabajador consciente de su responsabilidad ante sus semejantes, y consideran que no es posible que estén implicados con directrices políticas pendientes de resolución y posible condena. Por todo ello se espera se resuelva el tema y se tenga en cuenta todo ello “a la hora de deliberar y enjuiciar a los encarcelados, y pedimos la total libertad de estos excelentes compañeros de trabajo y la localidad.”⁴⁵⁴

No es fácil saber hasta qué punto todas estas muestras de apoyo a estos trabajadores pudieron ser tenidas en cuenta por el TOP, y los hechos muestran que a finales de 1969 se produce el sobreseimiento de la causa inscrita en el Sumario nº 275/69 para algunos de los encausados, y entre ellos se encontraban Miguel Lluch y Vicente Madrid, del Puerto de Sagunto. El sobreseimiento se produjo conforme al artículo 641 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, y ello llevaba consigo la devolución de la fianza constituida para su libertad provisional y la no obligación de comparecer quincenalmente ante el Juzgado como lo estaban haciendo en el de Sagunto. El resto continúa con los trámites del juicio oral y en el caso de Julián López se le impone una pena de cuatro años y ocho meses.

Todo el proceso se dará definitivamente por terminado para sus protagonistas a partir del Decreto de indulto de 23 de septiembre de 1971 que da lugar a un Auto del TOP el 20 de diciembre de 1972 en el que en virtud del citado Decreto de indulto queda sobreseído el Sumario 275/69 . Para estas fechas, salvo Miguel Lluch que se ha jubilado como consecuencia de enfermedad profesional, el resto se mantiene firme en sus puestos de representación en la empresa y el sindicato del metal, de tal manera que se verán como vocales del JE (Julián López) tras las elecciones de 1971, enlaces y representación en distintos comités de la empresa, así como cargos en el sindicato del metal⁴⁵⁵ y en las Juntas y Secciones Sociales.

⁴⁵⁴ AH CCOO PV, Fondo AGE Carp. 024, p. 475.

⁴⁵⁵ Vicente Madrid es el Presidente de la UTT.

Los hechos también permiten constatar que después del duro golpe que supuso la caída del grupo comunista y de CCOO del Puerto de Sagunto, la actividad de éstos trabajadores se va a replegar sobre la fábrica, donde el éxito de la estrategia de negociación en el seno del JE da lugar a la firma de dos convenios colectivos (1969 y 1970), y ello significará, entre otras cosas, su ausencia en la detención de la Coordinadora del metal en Valencia cuando el veinticinco de octubre se produjeron dieciséis detenidos en las Escuelas Profesionales de San José.

Pero volviendo al transcurrir anual en el seno de la FS, las diferencias de criterio entre empresa y trabajadores durante el año **1970** se mantienen en la línea de los dos años anteriores, del mismo modo que el JE conserva un alto ritmo de actividad, pero también de eficacia, a base de desarrollar al máximo sus posibilidades de negociación, lo cual lleva, entre otros logros a consensuar un nuevo CCS y unas Normas Complementarias del RRI recientemente aprobado.

No se desencadena ningún conflicto colectivo, y las reclamaciones que salen del ámbito de la empresa en forma de Recurso, se resuelven por parte de los organismos competentes: DPT, Dirección General de Ordenación del Trabajo, Ministerio de Trabajo, a través de las Resoluciones que emiten, y de las Sentencias del Tribunal Central de Trabajo. En la mayoría de los casos, se refieren a individuos o de colectivos limitados, sobre cuestiones como incentivos, calificación o incapacidad permanente, en las que la resolución en la práctica totalidad de los casos es denegatoria del recurso presentado.

Sin embargo a partir de **1971** van a comenzar a producirse cambios en las relaciones entre el JE (en referencia a los vocales) y la empresa, y las dificultades para alcanzar acuerdos van a acrecentarse, de modo que los temas de conflicto se hacen más evidentes. Por otra parte, a mediados de este año se produce la renovación de los vocales del JE, y con ella, una mayor tendencia por parte de los nuevos vocales a promover los contactos con los trabajadores a los que representan, para acercarse más a las preocupaciones y propuestas de ellos. En esta línea se empieza a insistir en la realización de asambleas multitudinarias de trabajadores una vez que la legislación lo permite.

Una parte de la conflictividad obrera y el desencuentro creciente entre el JE y la Dirección viene propiciado a raíz de la elaboración, por el Servicio Social, de un documento de reestructuración de plantillas en febrero de 1971.⁴⁵⁶

Este documento consiste en el estudio y presentación de un informe sobre **reducción de personal en el Servicio Social**. Se enmarca en la aplicación de lo previsto en el expediente de crisis de 1967 y de regularización de empleo de 1969. Y todo ello responde a la orientación de la política de la empresa tendente a distanciarse progresivamente de sus competencias sociales/asistenciales, para centrarse en las más estrictamente ligadas a la producción y comercialización de productos siderúrgicos. Este estudio pretende conseguir una reducción de la plantilla perteneciente al Servicio Social del 50%. Asimismo, el documento contempla, junto a la reducción de personal, la reducción de costos de cara al presupuesto anual. Por otra parte, distingue entre:

- dependencias a mantener pero reduciendo plantilla por medio de incorporar modificaciones en los métodos de trabajo. Se verían afectadas: asesoría jurídica, Jefatura, medicina de empresa, Seguridad Social, servicios generales de oficinas y asistenciales.
- Dependencias a suprimir a base de ser transferidas a terceros. Aquí se encuentran: economato, colegios, sanatorio, Escuela de Aprendices, limpieza de oficinas y vigilancia.

Según este *Informe*, de la plantilla con la que cuenta del Servicio Social en este momento, de 343 se prevé una reducción óptima de 192 y una plantilla mínima de 150, significando un porcentaje de reducción del 56%.

En el caso de la vigilancia de la fábrica se propone una reducción paulatina de la plantilla de vigilantes a base de sustituir el alambre de espino que rodea la fábrica por un muro o tapia que provocaría el hecho de no requerir de los servicios de estos vigilantes.

Para la limpieza de oficinas se prevé la total supresión de su plantilla por medio de concertar estos servicios con una cooperativa creada recientemente en el Puerto de

⁴⁵⁶ Archivo de AHM, *Servicio Social, Reestructuración de plantillas, febrero de 1971*, Carp. 210-2.

Sagunto para hacerse cargo de la limpieza de los colegios, y que ya había supuesto una reducción de la plantilla de 85 personas a 45 que son las que existen en ese momento y que también se pretende eliminar. También se detallan en el Informe el número de personas que por cumplir sesenta años cesarían en la empresa en el transcurso de los cinco años próximos.

En el Economato se está produciendo la última fase del traspaso de los locales a CABSA con la instalación en Sagunto de un supermercado que daría servicio al personal residente allí. Con la puesta en funcionamiento del supermercado, la plantilla de tres empleados quedaría disponible para otras necesidades.

En el caso de la Escuela de Aprendices, se prevé una reducción de la plantilla actual de 20 a 17, a partir del mes de octubre como consecuencia de la supresión de tres maestros de taller al modificarse el plan de enseñanza para el próximo curso escolar. En el supuesto de transferencia del Centro de Formación Profesional al Estado, se presentaría el mismo problema al de los colegios con respecto al personal, el cual no desea desvincularse de la empresa. Por otra parte, la reducción de costos para los años próximos, junto al ahorro de los salarios de los tres maestros que se pierden, se produciría por medio de la supresión de las becas en metálico a los alumnos y la organización de actividades de colaboración de los talleres de la Escuela con los de fábrica. Sin embargo, en este punto se producirá una queja desde los vocales del JE⁴⁵⁷ indicando que los beneficios que producen estos trabajos de los estudiantes en la fábrica deberían repercutir en beneficio de los alumnos del Centro, en especial desde que se suprimen las becas de éstos. Ante ello, la empresa responde que los alumnos del Centro de Formación Profesional sólo realizan trabajos en la fábrica como clases prácticas y que no producen beneficios porque la empresa argumenta que es ella la que costea la Escuela y ello le supone más de ocho millones de pesetas anuales.

La perspectiva que contempla la empresa respecto al Sanatorio es la de poner a la venta sus solares e instalaciones, a la vez que transferir a terceros (Seguridad Social u otra compañía de Seguros) sus servicios y personal. Sin embargo, también aquí, al igual que en el caso de los colegios, el problema se encuentra en el supuesto que la nueva empresa no

⁴⁵⁷ Archivo de AHV, *Actas del Jurado de Empresa, Año 1971*, 3 de noviembre de 1971, Carp. 310-5.

absorba al personal actual. Mientras que esta cuestión se solventa, se realiza una previsión de reducción de costos, por diversos conceptos, y que de forma inmediata supondría una reducción en torno a los cinco millones y medio de pesetas.

Pero de todos los puntos que contempla el Informe, es el que se refiere a los Colegios y a la situación de los maestros, el que va a originar más problemas para que las previsiones de la empresa puedan llevarse a efecto, al tiempo que provocará la discusión y cierto grado de conflicto entre los maestros y la Dirección, de modo que este será uno de los asuntos conflictivos de este año, el cual se servirá del JE y de la intervención de los órganos sindicales para buscar una solución consensuada en la mayor medida de lo posible.

En este *Informe* la empresa mantiene su defensa de transferir al Estado (Ministerio de Educación) las transferencias de los colegios a través de un “concierto singular” tal y como lo prevé la Ley de Educación. Desde la reunión del 6 de noviembre de 1968⁴⁵⁸ que tuvo lugar en la Dirección General de Trabajo presidida por su propio director y el de la Dirección General de Enseñanza Primaria, se había acordado que las bajas de maestros que se produjeran a partir de esta fecha quedarían amortizadas y cubiertas por la Dirección General de Enseñanza Primaria. Según esta parte del acuerdo que se alcanzó en ese momento sólo se habían podido cubrir hasta la fecha tres vacantes de maestros por el Ministerio de Educación Nacional, de modo que el resto permanecía vinculado a la empresa y la previsión de bajas por jubilación hasta 1975 era de siete. Como consecuencia de esta reunión y del acuerdo alcanzado, se creó una comisión con representación de los maestros y la empresa que llegó a un acuerdo en la DPT el día 23 de julio de 1969, cuyo contenido⁴⁵⁹ será aprobado y firmado al día siguiente en el seno de la FS por parte de todas las partes implicadas: tres maestros, tres vocales del JE, el presidente del mismo y el director del Servicio Social en representación de la empresa. El trámite que se persigue es derivar las cláusulas contenidas en este acuerdo a la comisión provincial para asuntos derivados de los colegios de empresa, a fin de que se puedan incluir en el proyecto de bases para el convenio entre el Ministerio de Educación y Ciencia y la empresa. Unos días más tarde, el 29 de julio, tiene lugar una reunión en la DPT a la que asisten los miembros de la citada comisión provincial. A saber: El director del Servicio Social y el presidente

⁴⁵⁸ Archivo de AHM, *Servicio Social. Reestructuración de personal, 1971, Anexo nº 1, Carp. 210-2.*

⁴⁵⁹ Archivo de AHM, *Servicio Social. Reestructuración de personal, 1971, Documento nº 3, Carp. 210-2.*

del JE en representación de la empresa, un representante del Ministerio de Educación y Ciencia, un representante de la Delegación Provincial de Sindicatos, tres personas en representación de los maestros, y tres vocales del JE. En esta reunión se especifican como objetivos que se pretenden:

- La necesidad de AHV de transferir al Estado los colegios de enseñanza primaria para concentrar sus esfuerzos en la producción y comercialización del acero.
- La continuidad de la enseñanza primaria para los 2.239 alumnos en ese momento, y de los cuales el 87% son hijos de trabajadores de la FS.
- La garantía a los maestros actuales de mantener su puesto de trabajo con todas las garantías y sin sufrir ningún tipo de perjuicio con la transferencia de los colegios al Estado.

Y entre las cláusulas que la comisión recomienda para el futuro convenio entre Ministerio de Educación y la empresa se encuentran:

- La cesión al Estado del uso y disfrute de edificios y material existente en los centros y que hasta entonces corre a cargo de AHV.
- Que el citado Ministerio subvencione a la FS con el equivalente a los sueldos de los maestros que ocupan sus plazas en estos colegios, y cuyo número es, en este momento de 65, así como de que se haga cargo de los gastos de mantenimiento de los edificios y material para cada curso escolar.
- Que las vacantes ya existentes y las producidas en el futuro sean cubiertas directamente por el Ministerio de Educación.

Sin embargo, ni la mayor parte del acuerdo de 1968 ni el de 1969, van a ser cumplidos. Y en el caso concreto de los maestros, el Estado acaba no aceptando el asumir el costo de los maestros, y requerirá a la empresa resolver previamente a la absorción la cuestión de la plantilla de maestros.

Por este motivo, en el informe de *Reestructuración de plantillas* de 1971 se mantiene la plantilla de los colegios a cargo de AHV compuesta de 56 maestros y ocho personas de personal auxiliar, mientras que sólo tres maestros nacionales estaban a cargo del Estado.

En otro orden temático, hay un asunto en concreto en el que se va a empezar a insistir por parte de los trabajadores, a partir de la aprobación del Decreto 964/1971, del 30 de abril que regula el derecho a la reunión de los sindicatos en la empresa. Se trata de la petición de realizar una **Asamblea de Trabajadores**. La iniciativa procede de los vocales del JE y enlaces sindicales, quienes hacen su petición a través del sindicato correspondiente, en este caso la Unión de Trabajadores y Técnicos (UTT) del sindicato del metal del Puerto de Sagunto.

La primera petición formal de celebrar una asamblea de trabajadores en el seno de la propia fábrica se plantea en la reunión del Pleno del Jurado el 24 de septiembre⁴⁶⁰ donde se lee un escrito del sindicato provincial del metal en el que se hace constar la petición por parte de los trabajadores. De acuerdo al Decreto 964/1971 de 30 de abril de 1971, es preceptivo para la autorización de una asamblea de trabajadores, un informe previo del Pleno del JE sobre los argumentos que avalen su necesidad, y otro en el mismo sentido de la Dirección, si bien la decisión definitiva para autorizarla o no depende del propio sindicato.

En esta ocasión, los vocales abogan por la necesidad de realizar la Asamblea a fin de informar a los vocales de dos cuestiones:

- La supresión de un relevo en el Tren Comercial (Tren de 28") y las consecuencias que de ello se derivan.
- La revisión de las calificaciones.

El objetivo que se pretende es favorecer el contacto y el cambio de impresiones de los representantes con sus representados para aclarar todo aquello que pudiera generar confusiones o malestar entre los trabajadores. Por otro lado, la petición de asamblea supone habilitar locales adecuados a tal fin, y no en la sala de reuniones del JE porque ésta no admite a más de quince personas de pie.

Por su parte, la presidencia del JE, quien a su vez representa la opinión de la empresa, señala que la petición de los trabajadores no reúne los requisitos que señala el

⁴⁶⁰ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1971, 24-9-71, Carp. 310-5.*

Decreto en cuanto a los trabajadores que la solicitan. Además, también alega que los temas a tratar en la asamblea demandada, no son causa que la justifique, argumentando que el personal realmente afectado por los temas expuestos, está lo suficientemente informado, y por ello no se justifica una reunión. Respecto a la cuestión de las calificaciones, se indica que ello corresponde al Comité de Calificación, y por ello no es oportuna ninguna reunión especial. Y respecto al reconocimiento del derecho de reunión en la empresa que regula el Decreto del 30 de abril, el presidente del JE recuerda que ya se viene haciendo en ésta a través de los vocales del JE y en sus locales, quienes reciben al personal que así lo desea. Pero para la empresa "...otra cosa es tratar de convocar reuniones masivas al amparo de que al personal pudiera serle de interés. Consideramos que la información a pequeños grupos es más fácil de realizar y de conocer la opinión de los representados. Así, no concurren las circunstancias especiales para variar la metodología habitual de información y toma de contacto."⁴⁶¹

Pero los vocales insisten, y a finales de noviembre vuelve a plantearse la cuestión de la asamblea de trabajadores en el Pleno del Jurado.⁴⁶² En esta ocasión los trabajadores intentan cumplir escrupulosamente todos los requisitos formales exigidos en el Decreto, de modo que el escrito de petición de los trabajadores llega al Pleno del Jurado procedente del presidente de la UTT del sindicato del metal del Puerto de Sagunto. La petición está firmada por veintiún vocales y enlaces sindicales de AHV de Sagunto, y la finalidad de la asamblea demandada es dar a conocer a los trabajadores representados, ante el inicio de las deliberaciones para el nuevo CCS, la base de las reivindicaciones, y que, por tanto, la asamblea estaría centrada en:

- Puntos a introducir en la propuesta del convenio.
- Ruegos y preguntas relacionados con el tema del convenio.

Aunque la Presidencia insiste en que no prevé la celebración de reuniones generales de trabajadores en la empresa a petición de una parte de éstos, los vocales reinciden en el hecho de que la petición reúne todos los requisitos que contempla el Decreto de 30-4-71:

- Regula el derecho de reunión en el seno de la empresa.
- La solicitud está hecha por más de veinte productores.

⁴⁶¹ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1971*, 24-septiembre-1971, Carp. 310-5.

⁴⁶² *Ibíd.*, 29 de noviembre de 1971, Carp. 310-5.

- El representante debe hacer uso de su derecho a informar a sus representados de su gestión, en un caso de interés suficiente como lo es el CCS.
- Los vocales esperan que el Sindicato, ante la opinión en contra de la empresa, sepa interpretar con objetividad el Decreto.

Desde el inicio de este estudio se viene insistiendo en que la estrategia del movimiento obrero durante el transcurrir de los años sesenta y primera mitad de los setenta, consistirá en aprovechar al máximo todos los recursos que le proporcione el ámbito legal. De esta manera, empezaron a tomarse en serio las elecciones sindicales y, con ello, la participación en el JE, tanto en el Pleno como en sus distintas comisiones, cuya actividad se hace cada vez más intensa, y desplegando su actuación, no sólo en el seno de la propia empresa, sino también fuera de ella al servirse de los medios y posibilidades que le brinda el sindicato, y recurriendo cuando así se estime al Ministerio de Trabajo, Judicatura e incluso la Prensa.

El Decreto de 30-4-71 introduce una nueva vertiente en la línea de actuación del movimiento obrero. Se trata de aquella que acerca más al representante con el representado, y, al mismo tiempo, se tiende a aglutinar y movilizar a un mayor número de trabajadores en torno a cuestiones generales, en las que la negociación del CCS podía ser la circunstancia ideal para tal objetivo.

Las reservas de la empresa a esta metodología de actuación se entienden en el sentido de que se teme la formación de un nuevo movimiento obrero, más homogéneo en sus objetivos y sabedor de que dispone de representantes dispuestos a defender sus propuestas. Por todo ello, los vocales del JE seguirán insistiendo en la idea de organizar reuniones masivas de trabajadores en la fábrica a fin de poder ir abriendo el camino de la normalización de éstas, porque de manera informal ya se venían realizando durante años.

Por otra parte, entre los temas puntuales que son motivo de discusión en el Pleno del Jurado, se encuentra la propuesta, por parte de la Dirección, a los vocales de formar parte de una comisión para efectuar el estudio referente a la **participación de los trabajadores en la producción**. En concreto se trata del problema con el personal del Tren Estructural que ha sido objeto de varios cambios en el sistema de participación en la producción. Los vocales argumentan que esta cuestión debe tratarse directamente con el

personal afectado y que sean ellos quienes den su conformidad. Añaden que el sistema de participación en la producción del Tren Estructural fue aceptada por los propios interesados en el mes de agosto del año anterior, y ahora la Dirección de la empresa ha impuesto nuevas valoraciones que ocasionan perjuicios al personal afectado, de modo que las valoraciones del departamento del Tren Estructural son las más bajas de la fábrica, lo que según los vocales no guarda relación con el trabajo que dicha sección realiza.

De este modo, la respuesta de los vocales a la propuesta de formar parte de una comisión para el estudio de la participación de la producción en el Tren Estructural, es negativa, pues nunca los vocales han participado en estas cuestiones y ahora no van a dejar que se les intente hacer cómplices de una postura que sólo apoya la Dirección de la empresa y que no es aceptada por el personal de esa sección. De esta manera, los vocales abogan por que se les liquide la prima que los mismos representantes del personal del Tren Estructural aceptaron y firmaron en agosto de 1970.

Una vez más, se observa que la actitud de los vocales es la de mantenerse firmes junto a los intereses de los trabajadores, pues una cosa es utilizar la vía de la negociación y el acuerdo con la empresa, y otra muy distinta es servir a la empresa de filtro respecto a los trabajadores para imponer así sus decisiones.

Finalmente, otro de los temas a mencionar y que es motivo para la celebración de una reunión extraordinaria del Pleno del Jurado⁴⁶³ es el asunto relacionado con la **Escuela de Formación Profesional “Eduardo Merello”**.

Los vocales se hacen eco del malestar y la protesta planteada a éstos por parte de distintos trabajadores y padres de alumnos de la citada Escuela. Los puntos que plantean son:

- El régimen jurídico de la Escuela y si éste implica una relación laboral por parte de los alumnos con la fábrica.
- La supresión de las becas que la empresa venía abonando a los aprendices y el hecho de que ahora éstos tengan que abonar el gasto de vestuario de trabajo, deportivo y libros.

⁴⁶³ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1971*, 3-noviembre-1971, Carp. 310-5

- Si es cierto que la Escuela realiza trabajos de fábrica y en qué cuantía, y si son o no procedentes para la formación de los alumnos.
- Qué destino se da a los fondos que se producen en dichos trabajos, pues se estima que deben repercutir en beneficio de los alumnos del Centro.

La Presidencia recuerda que el JE no tiene competencias en materia de la Escuela de Aprendices y que las quejas concretas deben presentarse ante el director del Centro.

Aun así, los vocales insisten en plantear las siguientes consideraciones al respecto:

- Los aprendices deberían alcanzar una formación profesional adecuada sin que las retribuciones de los padres se vieran perjudicadas por causa de tener que comprar los materiales de estudio, dibujo, prendas de seguridad, etc.
- La formación profesional de los alumnos debe de ser gratuita.
- No es correcto que el Centro de Formación realice trabajos útiles para la empresa mientras hay profesionales de oficio que muchos días se dedican a barrer por no tener trabajo de la profesión.
- El alumno debería participar mediante cauces adecuados y junto a los profesores, en la planificación de su enseñanza.

A lo largo de **1972** se mantiene la tendencia que caracteriza al periodo 1971-1974 de concentrar los asuntos que generan una mayor conflictividad en aquellas reclamaciones, individuales o colectivas, que se refieren a cuestiones como clasificación profesional, traslados, adecuación de salarios, primas, etc. No es, pues, un periodo caracterizado por conflictos colectivos con manifestaciones de paros, huelga, disminución del ritmo de producción, etc. Este tipo de conflictividad ha disminuido considerablemente a partir del planteamiento del expediente de crisis de 1967. Por lo tanto, la mayor parte de la conflictividad se mantiene en aquellas cuestiones que se dan de forma continua a lo largo de los años y las cuales siguen su propio proceso burocrático de paso por el Pleno del Jurado donde los vocales defienden sistemáticamente las reclamaciones de los trabajadores, y en ocasiones las reclamaciones llegan a la DPT, quien después remite su informe y decisión al JE, e incluso también siguen llegando casos a Magistratura de Trabajo. Quizás, la diferencia en esta ocasión viene condicionada por la nueva

composición del JE, en el que se encuentran personas vinculadas al activismo clandestino de CCOO y PCE, e incluso quien dispone de experiencias de detención y encausamiento por el TOP.⁴⁶⁴ Esta nueva representación social del JE va a volcar gran parte de su actividad y gestión al planteamiento y resolución de todo este tipo de reclamaciones, y en esta tarea se van a manifestar con una gran seguridad y decisión, mostrando con claridad su punto de vista y haciendo evidentes las diferencias con la posición de la empresa. Y ello se puede observar incluso en el discurso que emplean, con términos como “exijo” o “reclamo”. Podría incluso decirse que se produce un desplazamiento de la conflictividad laboral al JE, donde se manifiesta en su perfil verbal o dialéctica. Esta nueva imagen del JE se aleja de forma mucho más evidente de la de constituir una institución de “armonía social” en la que su presidente, José M^a Adán, ha insistido en hacerla valer durante años, y permite evidenciar el grado de coordinación y organización obrera alcanzada.

En esta línea de argumentación se pueden mencionar varios momentos en los que los vocales no desaprovechan ninguna sesión del Pleno del Jurado y utilizan el apartado de Ruegos y Preguntas para plantear todas aquellas cuestiones que no han sido incluidas en el orden del día. Y además, intervienen varios de ellos, estableciendo una especie de reparto de cuestiones, hecho que permite identificar un importante nivel de coordinación entre ellos. Así, en enero se producen seis intervenciones en el punto de Ruegos y Preguntas,⁴⁶⁵ cada una de las cuales la protagoniza un vocal diferente:

1. El vocal Grimaldos solicitando una Comisión para resolver los casos pendientes de recalificación.
2. El vocal Susierra insiste en que se respete el día de descanso compensatorio para aquellos que tienen que trabajar en domingo. Además añade que los trabajadores que asciendan de categoría se les respete el derecho de antigüedad en los departamentos.
3. El vocal Mula pide la prórroga de suministro de carbón y que se anuncie convenientemente en los chaperos de fábrica.
4. El vocal Julián López “exige y pide a la Presidencia dé solución al problema de los apuntadores del Puerto, que solicitan se les clasifique como

⁴⁶⁴ Es el caso del nuevo vocal del JE Julián López, detenido y procesado en 1968 y 1969. Véase AH CCOO PV, Fondo, AGE 016, AGE 024.

⁴⁶⁵ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1972*, Enero de 1972, Carp. 311-1.

administrativos” y aunque han realizado la reclamación la empresa no se ha pronunciado al respecto.

5. El vocal Zaplana pide que todos los jubilados apuntados en el Seguro Colectivo de Vida, se les debe abonar el total de la prima, tengan o no considerada la incapacidad permanente total absoluta o no, de modo que no haya que esperar a morir para que los familiares la cobren.
6. El vocal Juan Jurado pide a la Presidencia que se abonen los beneficios a partes iguales y que no se descuenten los días por accidente o enfermedad.

En el Pleno del mes de mayo es la totalidad de los vocales quienes solicitan a la Presidencia “se restituya los beneficios que venían percibiendo los alumnos del Centro de Formación Profesional “Eduardo Merello” tales como becas, subvenciones de tipo económico, así como prendas de trabajo y material escolar.”⁴⁶⁶

Y en Ruegos y Preguntas del Pleno del mes agosto,⁴⁶⁷ los vocales Grimaldos, Susierra y Zaplana presentan sus ruegos, que parecen más bien reclamaciones, sobre asuntos como la organización de las vacaciones, el incumplimiento de la Ley de Descanso semanal en la sección de fogoneros y calderas de vapor, o sobre la veracidad de los informes que presentan los jefes de departamento al respecto de las peticiones de los trabajadores.

Por otro lado, existe una cuestión que genera discrepancia entre la empresa y los trabajadores y que lleva consigo la intervención de la DPT. Se trata del tema relativo a la **Caja de Previsión**. La empresa había solicitado a la DPT que se modificara el artículo 6º del CCS de 19 de agosto de 1970, en el cual se decía que la empresa habría de “aportar a la Caja de Previsión del personal una cantidad equivalente al 70 por 100 de las aportaciones realizadas por los trabajadores afiliados a la Caja, con el fin de completar las prestaciones que perciben en las situaciones de baja por enfermedad.”⁴⁶⁸ Como consecuencia de la Ley de 21 de junio de 1972 sobre financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social, se produce un notable incremento de las prestaciones, en los casos de enfermedad, a cargo de la Seguridad

⁴⁶⁶ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1972*, Mayo de 1972, Carp. 311-1.

⁴⁶⁷ *Ibíd*em, agosto, 1972, Carp. 311-2.

⁴⁶⁸ *Ibíd*em, 29-septiembre-1972, Carp. 311-2.

Social. Para la empresa esta nueva situación provoca un desequilibrio del papel de la Caja de Previsión que debía servir para complementar unas prestaciones insuficientes de la Seguridad Social. Pero con esta nueva situación, la empresa argumenta que en la FS se daría el caso de muchos trabajadores que percibirían más salario estando enfermos que en situación de alta, lo que, según ésta, además de provocar un perjuicio económico, podría favorecer el absentismo. Por ello, pide se anule este artículo del CCS de modo que quede eximida del pago de la cantidad a la que se había comprometido.

Los vocales del JE remiten un informe a la DPT en referencia a la solicitud planteada por la empresa en que se niegan a que este artículo desaparezca del texto del CCS y ratificado por la NOC posterior, en base a varias consideraciones:

- La aportación de la Caja de Previsión no está condicionada por ningún tope salarial.
- Tanto la Seguridad Social como la empresa disponen de servicios adecuados para la protección de sus intereses y evitar cualquier tipo de fraude o absentismo.
- El artículo 6º condicionó, entre otros, la firma del CCS de 1970 y, por tanto, no se puede renunciar a él.
- La empresa no puede limitar las prestaciones de una entidad a la que no está jurídicamente vinculada.

Por otra parte, un elemento nuevo que empieza a perfilarse a partir de mediados de este año es el reinicio de la conflictividad en forma de movilizaciones y manifestaciones en la calle, que los trabajadores siderúrgicos habían abandonado prácticamente desde 1969, y que, aunque no tiene como protagonistas a los trabajadores de la fábrica siderúrgica, sin embargo éstos, aunque sea de forma indirecta, participan y expresan su solidaridad con dos grupos de trabajadores del Puerto de Sagunto con quienes les unen estrechos lazos: los trabajadores de la CMSM y los de la construcción de la nueva PSI. En el primer caso se trata, de las luchas obreras que tienen su origen en el cierre de la CMSM y clausura del ferrocarril que transportó durante años el hierro desde las minas de Ojos Negros al Puerto de Sagunto para el que AHV era la principal consumidora del mineral, y se trataba, por tanto, de una empresa que mantuvo lazos y servicios comunes con AHV y sus trabajadores. El cierre de la empresa supuso el despido de todos sus trabajadores (340), muchos de los cuales contaban con una edad en torno a los cincuenta años y, por tanto,

con escasas posibilidades de encontrar un puesto de trabajo alternativo. En las movilizaciones y manifestaciones en las calles de la población llegaron a participar miles de personas, entre las que se contaban trabajadores de la siderúrgica. También realizaron huelgas de solidaridad trabajadores de algunas empresas del lugar como Ferroland, Hierros Ros, Viguetas Sáem, Dragados y Construcciones. En cuanto a los trabajadores de AHV del Puerto de Sagunto, se les llegó a censurar por no implicarse de forma más activa y contundente con las demandas de los trabajadores de la CMSM, pero hay que tener en cuenta que para estas fechas estaban completamente inmersos en cómo se iba a producir su proceso de integración en AHM, además de cómo mantener algunos logros sociales y económicos conseguidos a lo largo de los años y que por entonces AHV pretendía desembarazarse de ellos. El carácter posibilista y pragmático de los trabajadores de la FS vuelve a manifestarse como prioritario al atender primero a sus necesidades y ello puede ser entendido como una falta de solidaridad o aislamiento del movimiento obrero que ellos representan. Por otro lado, si bien los trabajadores siderúrgicos siguen siendo mayoría en el Puerto de Sagunto y todavía la factoría mantiene su carácter nuclear en torno a la población, esta situación empieza a dar los primeros síntomas de ir rompiéndose al avanzarse en la diversificación de la actividad económica, aunque sigan siendo mayoritarias las empresas relacionadas con la actividad siderúrgica. Al final, los trabajadores de la empresa minera no consiguieron satisfacer sus aspiraciones al conseguir el seguro de desempleo, y las promesas de Villar Mir de emplearlos en la IV PSI no llegaron a cumplirse, pues todavía se encontraba el proyecto en fase de construcción.

Por otra parte, otro foco de conflictividad relacionado indirectamente con los trabajadores de la FS se produce por parte de aquellos trabajadores que están llevando a cabo los trabajos de construcción de la PSI y que el gobierno había encargado a AHM, empresa que no hay que olvidar que todavía dispone del mismo presidente que la empresa que le aporta la mayor parte de su financiación, AHV. Los conflictos en las constructoras se producen por la utilización del sistema de subcontratas, sistema que supone una merma de los salarios y de sus derechos sociales, al ser trabajadores eventuales con despidos frecuentes, además de soportar las malas condiciones de seguridad que generan un alto grado de mortalidad y siniestralidad laboral. En este caso sí que son frecuentes las manifestaciones de protesta en el JE en relación a este sistema de contratación y la pérdida de derechos de esos trabajadores con relación al trabajador de plantilla.

La lectura de las actas del JE correspondientes al año **1973** revela un aumento considerable de los asuntos conflictivos, en los que empresa y trabajadores argumentan y defienden sus respectivas posiciones con informes y aportación de datos concretos. En ocasiones aparece la intervención de la DPT, pero con frecuencia ésta se limita al cumplimiento estricto de la normativa sobre la que ella tiene competencia, en especial el CCS, NOC, RRI y otras normas laborales.

Desde principios de año la estrategia de los vocales de llevar al JE el mayor número de casos conflictivos para su discusión y resolución es lo suficientemente evidente como para ocupar algo más del espacio de Ruegos y Preguntas, y ahora cada uno de estos casos ocupa un punto del orden del día propio, al mismo tiempo que lleva tanto a la empresa como a los trabajadores a prepararse los correspondientes informes que avalen su posición. Si bien, viendo caso por caso se podría decir que los vocales consiguen escasos y limitados logros, sin embargo, a medio plazo este modo de actuar por parte de los trabajadores va haciendo más ancho el camino de la negociación y también tiende a convertirlo en algo más cotidiano, y no excepcional y aplicable sólo a situaciones concretas y extremas.

Entre los casos que se plantean y discuten en el Pleno del Jurado siguiendo estas pautas se pueden destacar los siguientes:

- **Descanso semanal en el Tren Estructural (Tren Blooming y Tren 28’').**⁴⁶⁹

El problema de un día de descanso a la semana para aquellos que trabajan en domingo, no es nuevo y durante el año anterior era frecuente que los vocales lo llevaran al Pleno en el apartado de Ruegos y Preguntas. En este caso, el problema llega al JE del propio jefe de personal quien remite, además, un escrito firmado por los trabajadores del Tren 28’ al director de la fábrica. Los trabajadores apelan a que habían llegado a un acuerdo verbal con la empresa para trabajar los domingos en el turno de 6:00 a 14:00 horas sólo cuando la producción fuera mal entre semana. Como piensan que este convenio no se cumple por parte de la empresa, ellos deciden acogerse a lo que marca la Ley de Descanso que les permite librar un día de la semana inmediatamente después del domingo

⁴⁶⁹ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1973*, Acta Extraordinaria de 24-febrero-1973, Carp. 312-1.

trabajado. El problema no parece terminar de resolverse pues la empresa argumenta que cumple la Ley de Descanso dominical y que tiene autorización para trabajar en domingo en los trenes: estructural, blooming y chapa, y que para adecuarse a la ley se establecen unos turnos rotatorios de trabajo en domingo con día de descanso compensatorio.

- **Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.**⁴⁷⁰

Distintos trabajadores presentan ante la DPT la reclamación del plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad por considerar que la empresa no les compensa con el 30% añadido al salario base, tal y como se establece en la correspondiente Ordenanza de Trabajo para la industria siderometalúrgica, y que también es recogido en el CCS y RRI. Tanto la representación de la empresa (José M^a Adán como presidente del Jurado), como los vocales, en representación de los diferentes trabajadores reclamantes, presentan informes bien elaborados para defender cada uno su postura. La empresa se acoge al hecho de que los puestos de trabajo a los que se alude, cuando se les asigna el correspondiente grado de calificación, se incluyen las circunstancias de penosidad, peligrosidad o toxicidad, lo cual deriva en el salario base, por lo que no procede ampliar todavía más el nivel del salario con un plus extra.

Los vocales, por su parte, argumentan que cuando se realizó por primera vez la calificación de estos puestos, sólo se les aplicó el plus del 20% y no el 30% que la normativa establecía en el momento actual, y ello había supuesto que, a pesar de que a lo largo de los años se habían producido incrementos del salario y modificaciones de grado de calificación, la subida hubiera sido mayor si se hubiese partido desde el inicio de unos niveles superiores. También argumentan que hay puestos de trabajo donde concurren al mismo tiempo peligrosidad, toxicidad y penosidad, y la normativa prevé para estos casos el plus del 30% sobre el salario base. Por otra parte, los vocales comparan los grados de calificación de los mismos puestos con los de la fábrica de Baracaldo, para indicar que en Vizcaya son superiores y, por tanto, también el salario que les corresponde. Todo ello les lleva a insistir en atender la reclamación de abono de las primas correspondientes en concepto de peligrosidad, toxicidad y penosidad asociadas al puesto de trabajo.

⁴⁷⁰ *Ibidem.*

- **Jubilación anticipada a los 60 años.**⁴⁷¹

Los vocales envían al Sindicato Provincial del Metal escrito sobre su reclamación de conseguir la jubilación anticipada a los sesenta años para todos los trabajadores de la empresa en virtud de los compromisos sociales alcanzados a raíz de la ampliación de la *Acción Concertada*,⁴⁷² entre los cuales se encontraba el acuerdo entre el JE y el director social en ese momento, Luis San Miguel, en el que se estimó necesario ampliar el acuerdo a efectos de jubilación. Sin embargo el hecho de que este acuerdo no formara parte del texto de la *Acción Concertada*, lleva a la empresa a demorar y no aplicar el compromiso que adquirió en su momento con el JE, y más concretamente con los vocales que son quienes lo reclaman.

- **Cambio de oficio y especialidad.**⁴⁷³

Hay un colectivo de trabajadores que presenta una reclamación ante la DPT por los cambios de oficio o especialidad que la empresa está realizando, bien por parte de trabajadores que ya se han visto afectados, como por aquellos que piensan pueden hacerlo en cualquier momento. La empresa argumenta que es a ella a quien corresponde la organización del trabajo y que desde que se implantó el sistema de racionalización, ésta dispone la fórmula más adecuada para alcanzar una mayor productividad, lo cual supone la transformación de oficio o especialidad de parte del personal.

Los vocales se identifican plenamente con los reclamantes alegando que las transformaciones de oficio ignoran los preceptos contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo,⁴⁷⁴ pero del mismo modo añaden que “desaprobaríamos plenamente en nuestro fuero interno cualquier tipo de resolución que autorizase a la empresa AHV y procediese a cambiar de oficio a cuantos profesionales se terciara en base a supuestas exigencias de producción y otras cosas por el estilo, sin que los mismos aceptaran tácitamente las transformaciones propuestas.”⁴⁷⁵

⁴⁷¹ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1973*, 8-3-1973, Carp. 312-1.

⁴⁷² En la primera *Acción Concertada* se concedió un importe de cuatro mil millones de pesetas, y su posterior ampliación se hizo por valor de ochocientos millones de pesetas.

⁴⁷³ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1973*, 11-4-1973, Carp. 312-1.

⁴⁷⁴ Decreto del 26 de enero de 1944 (BOE de 24-2-44), por el que se aprueba el Texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo.

⁴⁷⁵ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1973*, 11-4-73, p. 10, Carp. 312-1.

Resulta interesante el tono que adoptan los vocales ante el delegado de trabajo al no aceptar medidas unilaterales por parte de la empresa en materia que afecta a la organización del trabajo y el hecho que apelen a la participación, en algunas de sus decisiones, de los trabajadores afectados por ellas. La participación de los trabajadores en aquellas discusiones que afecten a las condiciones y organización del trabajo pasa a convertirse en reclamación por parte de los representantes obreros.

- **Caja de Previsión Social.**

La problemática ya se había planteado con anterioridad. En esta ocasión, la Jefatura de Personal decide suspender las aportaciones de la empresa a la Caja y especialmente aquella a la que se había comprometido en el CCS de 1970, ante lo cual los vocales manifiestan su completa disconformidad al considerar una obstrucción a la función administrativa y de gestión de la Caja de Previsión. Aunque la empresa notifica su decisión tanto a la Directiva de la Caja como al Pleno del JE, también notifica a través de un escrito a la DPT la suspensión del régimen de la Caja de Previsión Social de dicha factoría. En este escrito se recuerda la solicitud que en su día hizo la empresa de anular el artículo 6º del CCS que afectaba a este extremo, junto con las razones que ésta consideraba apoyaban su petición. Dado que la solicitud no fue aceptada y la empresa se siente perjudicada en su aportación una vez que ha cambiado la legislación en materia de cotización a la Seguridad Social y, sobre todo, en la ampliación de las prestaciones en caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad, todo ello es lo que, según argumenta, le lleva a tomar esa decisión.

Los vocales sociales,⁴⁷⁶ en contestación al oficio de la DPT al respecto del citado escrito dirigido por la Dirección de la empresa, se ratifican en los mismos argumentos en contra de la decisión de la empresa que ya manifestaron⁴⁷⁷ en su día cuando la Dirección de la empresa solicitó fuera anulado el artículo 6º del CCS de 1970, en cual fue ratificado en la NOC de 1972 y que mantiene su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1974. Añaden a ello, que la Junta Directiva de la Caja de Previsión había realizado los oportunos ajustes atendiendo a la legislación que al respecto había estado saliendo en el último año.⁴⁷⁸ Mientras tanto, recuerdan los vocales que ha disminuido el absentismo laboral, por lo que

⁴⁷⁶ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1973*, 2-5-73, Carp. 312-1

⁴⁷⁷ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1972*, 29-9-72, Carp. 311-2

⁴⁷⁸ Ley 24/1972, Decreto 1645/1972, y Decreto 527/1973.

la empresa no puede esgrimir esta circunstancia como una de las razones para motivar su decisión de suspender las prestaciones a la Caja. Además, la misma Caja dispone de servicios encargados de vigilancia y cumplimiento del Reglamento por el que se prohíben ciertas situaciones de libertad como asistencia a espectáculos, bares, conducir, etc., que hacen poco grata la situación de baja para el personal. Y todo ello sin olvidar que tanto la Seguridad Social como los servicios médicos particulares de la empresa pueden evitar el posible fraude de baja por enfermedad.

En un primer momento la DPT resuelve a favor de los vocales y en contra de la pretensión de la empresa de suspender sus aportaciones a la Caja, pero el asunto se prolongará al año próximo porque la empresa interpone un recurso de alzada ante la Dirección General de Trabajo impugnando el criterio sustentado por parte de la DPT al respecto.

- **Colegios de la empresa.**

En una reunión que tuvo lugar en la FS el 8 de mayo del año en curso, el presidente del Consejo de Administración de AHV, Juan Miguel Villar Mir, informó a los vocales del JE de la disposición de transferir al Ministerio de Educación y Ciencia, los colegios de la empresa. Al considerar los vocales que con la venta de los colegios se lesionaban los intereses de los trabajadores de Altos Hornos de Sagunto y del personal docente, se dirigen en un escrito⁴⁷⁹ con fecha 23 de mayo, al Ministro de Educación y Ciencia para exponerle toda una serie de consideraciones de orden moral, económico y legal, para rogarle se establezcan las oportunas disposiciones para que los colegios, ya bajo la dependencia del Ministerio, puedan seguir con el personal docente actual, vinculado a la empresa y con plantilla a extinguir, apelando al Acta firmada en la DPT el 29 de julio de 1969 que sancionaba la anterior celebrado con el Ministerio de Trabajo y de Educación en 1968, y el Acta de 24 de julio de 1969 en el Puerto de Sagunto, que sancionaba ante la DPT los acuerdos entre la empresa y los maestros, junto con la representación del JE de la fábrica de Sagunto.

Asimismo, en la misma fecha también envían un escrito, esta vez dirigido al presidente ejecutivo de Altos Hornos de Vizcaya, donde se le expone que el problema

⁴⁷⁹ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1973*, 24-5-73, Carp. 312-1

generado por la venta o cesión de los colegios de la empresa al Ministerio de Educación y Ciencia tiene dos vertientes: la que se refiere al personal docente y la relacionada con los alumnos. Respecto al primer aspecto, se le recuerda los compromisos alcanzados en julio de 1969 y sobre los que se ha hecho referencia más arriba; y respecto al segundo, se apela al perjuicio que significaría para los alumnos pasar a tener sólo maestros del Cuerpo General, debido a su carácter trashumante, mientras que con los maestros actuales existe total confianza en cuanto a la dedicación y continuidad en el cargo. De este modo, se ruega que la empresa haga lo que considere conveniente con los edificios, pero que con respecto al destino del profesorado haga caso de los acuerdos contraídos, así como de la Ordenanza Laboral para la industria siderometalúrgica, la propia Ley de Contrato de Trabajo y el *Acta de Concierto* que la empresa suscribió con la Administración del Estado, según se especifica en la Cláusula 4ª de la mencionada *Acción Concertada*.

Al respecto de esta cuestión, el presidente del JE remite un escrito enviado por el presidente de AHV en contestación al enviado por los vocales del JE. En este escrito⁴⁸⁰ el presidente se compromete a garantizar en plantilla a los maestros que así lo deseen, sin pérdida de derechos, si llegara el caso de que las funciones docentes de los colegios fueran desempeñadas por maestros del Ministerio de Educación y Ciencia. Y respecto a la inquietud de los vocales sobre la prioridad de los hijos de los trabajadores de la fábrica para ingresar en los colegios, se explica que no debe haber ninguna inquietud ni alarma porque la asistencia gratuita a las escuela está garantizada en la legislación, y, además, en el nuevo plan de urgencia del Ministerio de Educación y Ciencia, se habían concedido para Sagunto tres centros escolares que entrarán en funcionamiento en el próximo curso académico.

Lo más significativo que se puede destacar de **1974** es la absorción de AHV SA, Fábrica de Sagunto, por Altos Hornos del Mediterráneo (AHM) a partir del 13 de julio de 1974. Pero en lo que se refiere al JE, todo se mantiene igual: sus miembros, comisiones, reuniones..., y también se mantiene una dinámica en la que los asuntos conflictivos tienen un mayor protagonismo, tanto en las reuniones de las distintas comisiones como en los Plenos del Jurado. La conflictividad permanente en torno a reclamaciones de los

⁴⁸⁰ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1973, 4-7-73, Carp. 312-2.*

trabajadores respecto a la calificación del puesto de trabajo, primas, sueldo, llegan a los Plenos del Jurado con un alto grado de preparación, tanto por parte de los vocales para argumentar la reclamación, como de la empresa para justificar una decisión. Y todo ello llevaba consigo un manejo lo suficientemente fluido como para pensar que los trabajadores se encontraban suficientemente asesorados por juristas procedentes en algunos casos de la propia organización sindical, pero también puede pensarse en la colaboración de ciertos abogados que cuentan con la confianza de los trabajadores porque han defendido algunas causas particulares de éstos.⁴⁸¹ Y algo parecido se puede apreciar respecto al asesoramiento de economistas en asuntos de este tipo.⁴⁸²

Por otro lado, en lo concerniente a asuntos conflictivos concretos, se prolongan algunos no resueltos del año anterior, tales como el de la Caja de Previsión Social y el de los maestros como consecuencia de la cesión de los colegios. Y siempre manteniendo la misma trayectoria que en los años anteriores desde 1971. De hecho, la segunda reunión⁴⁸³ del Pleno del JE inmediatamente después de la absorción por AHM será para que los vocales presenten la denuncia del CCS vigente y se puedan iniciar las deliberaciones para negociar un nuevo CCS que debería entrar en vigor a partir del 1 de enero de 1975.

Así, entre aquellos que más ocupan al JE durante el primer semestre del año destacan:

- **Caja de Previsión Social.**

Ante el recurso de alzada presentado por la empresa impugnando el criterio sostenido por la DPT al respecto de la Caja de Previsión Social, el JE recibe escrito de esta DPT en el que se emplaza a la empresa a presentar todos aquellos documentos en los que fundamente su punto de vista, pero debe también comparecer el punto de vista de la representación económica y social del JE. De este modo, la cuestión se debate en el Pleno del Jurado⁴⁸⁴ donde la posición de la empresa es defendida por el presidente del Jurado y letrado asesor de la empresa, José M^a Adán.

⁴⁸¹ García Esteve era uno de aquellos abogados que cuentan con esta confianza, aunque no hay referencia a éste o a otros juristas privados en el asesoramiento de conflictos laborales. Para este tipo de consideraciones figuran los nombres de juristas del propio sindicato.

⁴⁸² Emèrit Bono y otros economistas vinculados al PCE realizaron distintos informes e indicaciones para asesorar y apoyar distintas propuestas de los trabajadores.

⁴⁸³ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1974*, Acta extraordinaria, 24-9-74, Carp. 313-2.

⁴⁸⁴ Archivo AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1974*, 22-1-74, Carp. 313-1.

En el informe que presenta el presidente y letrado se vuelven a repetir uno a uno todos los argumentos que hasta ese momento ya había expuesto la empresa. Sin embargo, concretan en cinco puntos las modificaciones que la empresa solicita y que, a su vez, ya había expuesto por carta del 10 de agosto de 1973 al presidente de la Caja de Previsión Social. Un resumen del contenido de estos puntos podría ser el siguiente:

1. Las prestaciones de la Caja serán de 80 ptas./día, en lugar de 125 ptas., pero en ningún caso la suma de las prestaciones de la Seguridad Social más las complementarias de la Caja deberán exceder el 90% del salario con antigüedad y prima percibido anteriormente a la situación de baja.
2. Las aportaciones de la Caja deberán reducirse en igual proporción que desde 1º de abril de 1973 disminuyan las prestaciones de quienes causan baja por enfermedad. Por ello la cuota de los asociados deberá ser de 65 ptas. y la de la empresa de 45, 50 ptas. (el 70%) por asociado y mes.
3. Si la Seguridad Social modificara sus prestaciones económicas, se revisaría la aportación complementaria de la Caja, y las cuotas del asociado variarían en proporción semejante.
4. La vigencia de este compromiso deberá concluir con el final de la NOC, el 31 de diciembre de 1974.
5. En caso de incumplimiento por parte de la Caja, la empresa entenderá la rescisión automática del compromiso⁴⁸⁵ y dejará de participar con sus cuotas a los fondos de la misma.

Los vocales del JE, por su parte, se ratifican en los mismos puntos que ya habían venido manifestando con anterioridad, y habida cuenta que la empresa no plantea ningún tipo de modificación en sus planteamientos. Las posiciones entre empresa y trabajadores siguen enfrentadas y corresponde a la institución estatal resolver al respecto.

⁴⁸⁵ Aunque la empresa apela varias veces al término “compromiso” en realidad es una imposición que se pretende hacer cumplir a la Caja de Previsión Social.

- **Los maestros y la cesión de los colegios.**

La empresa, desde que compró la fábrica siderúrgica de Sagunto, se hizo cargo de toda una serie de servicios asistenciales que atendieran las necesidades fundamentales de sus trabajadores y sus familias en un lugar que había nacido y giraba en torno a la actividad de esta fábrica. Entre esos servicios asistenciales estaba el de proporcionar enseñanza primaria gratuita a los hijos de sus trabajadores, aportando todos los medios necesarios para hacerlo posible, de tal modo que las instalaciones personal docente y administrativo, y material en general corrió a cargo de la empresa. Pero a partir del expediente de crisis de 1967 plantea la necesidad de ir transfiriendo a otras entidades los servicios asistenciales de los que se hacía cargo, de modo que pudiera centrar su actividad en la producción y comercialización del acero. Es así que a partir de este momento empiezan a hacerse las gestiones para que el Estado, a través del Ministerio de Educación y Ciencia, asuma la total responsabilidad de este servicio, y ello generó todo un proceso de negociación en torno a la manera en que se produciría esa transferencia, pues la empresa contaba con la propiedad de los edificios y el personal docente era una parte de la plantilla de la fábrica, es decir, no eran maestros nacionales.

Los vocales, desde el primer momento, no se niegan a la transferencia al Estado de este servicio asistencial, pero van a intentar no separar en ningún momento los distintos componentes que lo forman, y en concreto, el futuro de los maestros para los cuales buscarán que sus derechos adquiridos como trabajadores de AHV sean respetados y mantenidos en sus puestos de trabajo, incluso después de la transferencia al Ministerio, hasta que “por extinción fueran sustituidos paulatinamente por profesores del Cuerpo Nacional del Magisterio”.⁴⁸⁶

Como en estos momentos⁴⁸⁷ se autoriza la cesión de los colegios al Estado por parte de la empresa, los vocales se dirigen de nuevo al Ministro para aclarar la situación laboral en la que se quedan los maestros cuando se formalice y se lleve a efecto la transferencia, y recordándole todas las gestiones realizadas y aquellos acuerdos que se alcanzaron en 1968 y 1969 al respecto, en los cuales los maestros no debían quedar como los únicos perjudicados de esa transferencia. Este escrito, con fecha 18 de febrero, se lleva

⁴⁸⁶ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1974*, Acta extraordinaria 19-1-74, p.1, Carp. 313-1.

⁴⁸⁷ La Orden Ministerial de 4 de febrero de 1974 estipula la transferencia al Estado de los colegios de AHV mediante la cesión de edificios e instalaciones.

al día siguiente al Pleno del Jurado en sesión extraordinaria para su lectura y discusión. El presidente del JE, José M^a Adán, señala que “vería con el mayor agrado que la Administración accediera a la justificada aspiración de los maestros de permanecer en las Escuelas del Estado en Sagunto,... y les asimilaría excepcionalmente a la condición de Maestros Nacionales diezmilistas, dejándoles fijos en los colegios del Estado en Sagunto.”⁴⁸⁸ Pero inmediatamente recuerda que esa circunstancia dependerá únicamente del Ministerio, y que los maestros siempre podrán permanecer en la empresa en aquellos puestos de trabajo que ésta les asigne. Además, y quizás ello es lo que más trascendencia tiene, indica que los acuerdos a los que hace referencia la representación social del JE sólo fueron considerados como posibles bases para un futuro acuerdo entre el Ministerio de Educación y Ciencia y la empresa, y que no llegó a producirse.

Sin embargo, la incertidumbre sobre la situación en la que quedan los maestros se mantiene, pues ni la Administración y la empresa expresan con claridad cómo se va a asimilar a estos trabajadores, puesto que la Administración cuenta con su propia plantilla, y la empresa no sabe dónde o cómo reincorporar a la producción en fábrica a estos maestros manteniéndolos en puestos de igual calificación y, lo que era más difícil, si no imposible, de similares características. Así, la incertidumbre generó un amplio malestar que obligó a que el tema fuera tratado en otra sesión del Pleno del Jurado⁴⁸⁹ en la que el presidente se ve obligado a emitir un informe con once puntos, pero donde sólo se recuerda el proceso seguido hasta la transferencia, la legalidad de éste, pero que al respecto de los maestros todavía no hay certeza de su futuro laboral. Así, recuerda que la Orden Ministerial del 4 de febrero de 1974 “...mantiene la continuidad de la relación laboral y de los derechos adquiridos con respecto a los maestros, en el supuesto que estos no sean absorbidos por la Administración, garantizándoles puestos de trabajo entre los que tenga disponibles en la factoría de Sagunto.”⁴⁹⁰

Los vocales del JE, además de presentar un oficio de reclamación (nº 1.250), finalizan su intervención manifestando su más enérgica protesta por la tensión generada en el grupo de docentes durante casi siete años en que se empezó a ver la posibilidad de

⁴⁸⁸ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1974*, Acta extraordinaria, 19-2-74, p.5, Carp. 313-1.

⁴⁸⁹ *Ibíd*em, Acta de 7-3-74, Carp. 313-1.

⁴⁹⁰ Archivo de AHM, *Actas del Jurado de Empresa, 1974*, Acta de 7-3-74, Carp. 313-1.

transferir al Estado los servicios docentes a cargo de la empresa desde su puesta en marcha.

Por otro lado, en ese clima de tensión y malestar generado a raíz de la problemática de los maestros, en la misma sesión extraordinaria del 19 de febrero, en el apartado de Ruegos y Preguntas, los vocales sociales recriminan a la empresa en los términos siguientes:

“Por el Boletín Oficial del Estado, del día 4 de Febrero del presente año, hemos quedado enterados de que la cesión de los colegios a la Administración ha sido gratuita. Es por ello, que en nuestra opinión existe el criterio de que la empresa aplica una política discriminatoria, en lo que atañe a la venta y cesión de sus propiedades inmobiliarias, pues hace algún tiempo cantidad importante de productores pasaron a ser propietarios de sus viviendas para la cual satisficieron a la empresa, una importante cantidad de dinero, que supone el doble aproximadamente del valor de los costos de las indicadas viviendas, y por otra parte los inquilinos del grupo de viviendas denominado *Grupo Obrero* que largo tiempo vienen estudiando la posibilidad de obtener la propiedad de sus viviendas, se viene encontrando formalmente con las supuestas *pegas*, en orden a “evitar la especulación” de los solares, que a buen seguro ha de poner la empresa en cualquier momento.”⁴⁹¹

Esto no es más que una muestra más de la actitud constante de los vocales a favor de los intereses de los trabajadores y donde se muestran ante la empresa sin ningún tipo de pudor en cuanto a la forma de abordar los diferentes temas.

Fuera de estos dos temas que monopolizan la actividad de los Plenos del Jurado, sólo cabría resaltar la actuación de los vocales con respecto a dos cuestiones:

- **Vacaciones.**

Los vocales protestan ante la comunicación por parte del jefe de personal a 200 trabajadores de que iniciarán sus vacaciones a partir del próximo 4 de marzo, una salida masiva de trabajadores que, según ellos, no está contemplada en el RRI, ni tampoco se debe a una circunstancia extraordinaria de avería, etc.

⁴⁹¹ *Ibíd.*, Acta 19-2-74, p. 8, Carp. 313-1.

- **El personal de carga y descarga de buques.**

La empresa ha solicitado a DPT autorización para poder trabajar en domingo en el puerto para carga y descarga, a lo que los vocales se niegan y solicitan al delegado provincial de trabajo la no autorización. Estos señalan que las razones que llevan a la empresa a solicitar aumentar los turnos de trabajo se deben a que no existe suficiente personal, ni medios adecuados (grúas), ni sincronización de los trabajos para realizar esta actividad en condiciones normales.

En definitiva, con la incorporación a AHM, y a pesar de que parece que se mantiene la misma dinámica de los trabajadores con relación a la empresa, los trabajadores de la nueva empresa irán desprendiéndose de la incertidumbre de los años anteriores y ello les llevará a ir saliendo de lo que algunos han denominado letargo combativo desde 1969, para avanzar hacia una reactivación de la combatividad obrera a partir de febrero de 1975, al salir de nuevo a la calle con motivo de la renovación del CCS, la carestía de la vida, la readmisión de los despedidos en 1965, organizando asambleas y manifestaciones. Sin embargo, esta dinámica se sale ya del marco cronológico de este estudio, pero resulta interesante apuntar el cambio de tendencia en el modo de actuar del movimiento obrero que protagonizan los trabajadores, ahora, de AHM, aunque ello no implica abandonar los recursos legales utilizados hasta entonces, sino más bien reforzarlos, así como el mantenimiento de aquellos que venían liderando las posiciones obreras desde las elecciones sindicales de 1971 y que en las de 1975 aún obtendrán un mayor éxito.

CONCLUSIONES GENERALES.

El análisis y posterior interpretación de todos los elementos estudiados en este trabajo lleva por fin a extraer toda una serie de conclusiones referidas al objetivo pretendido con este estudio: las condiciones económicas y socio-laborales de los trabajadores siderúrgicos del Puerto de Sagunto, su devenir a lo largo de casi década y media, y la capacidad desarrollada por estos trabajadores en cuanto a participar e influir en su propia deriva.

El hecho de que el eje en torno al cual se estructura el trabajo sea la participación y gestión de los trabajadores en el jurado de empresa y su órbita de influencia institucional, y aceptando como elemento de partida la aceptación por estos de la estrategia de lucha legal, lleva a que las conclusiones más importantes y abundantes se extraigan de esa gestión en el JE, mientras que un porcentaje menor se vincula con su actividad dentro del marco no legal y en torno al proceso de perfilamiento de la organización sindical CCOO.

1. Orígenes y condicionantes históricos. La ciudad-fábrica.

La historia de los trabajadores de la fábrica siderúrgica del Puerto de Sagunto pasa necesariamente por remontarse a sus orígenes, cuando en 1917 el empresario vasco Ramón de la Sota, al frente de la Sociedad “Sota y Aznar”, decide ubicar en la zona costera de Sagunto, una fábrica de productos de hierro y acero, la denominada Compañía Siderúrgica del Mediterráneo (CSM), que se encontraba apoyada por la empresa también constituida por la misma Sociedad empresarial, la Compañía Minera de Sierra Menera (CMSM) y que se ocupaba de la extracción del mineral de hierro procedente de las minas de Ojos Negros y Setiles, y de su posterior transporte hasta el centro de transformación por medio de un ferrocarril construido para tal efecto, así como todas aquellas dependencias necesarias para hacer útil el mineral para su tratamiento en los hornos altos. Y todo ello acompañado de las obras de un puerto con capacidad suficiente para hacer llegar materias primas, en particular el carbón para la combustión, y facilitar la salida de material férreo transformado por mar, sobre todo con destino a la exportación.

Un proyecto industrial de tal envergadura requería de mano de obra abundante y con cierto nivel de cualificación, lo que hizo necesaria la puesta en marcha de todos aquellos servicios necesarios para el desarrollo de un poblamiento en torno a la factoría que dependía directa o indirectamente del centro industrial, y dado que Sagunto se encontraba a una cierta distancia, la empresa tomó la iniciativa de acometer el desarrollo de todos esos servicios de infraestructura que aseguraran las necesidades básicas de la plantilla de la empresa y sus familias.

Tras la guerra civil y la confiscación de los bienes de Ramón de la Sota, la empresa siderúrgica será adquirida por Altos Hornos de Vizcaya, quien hasta entonces había sido la principal competidora a nivel nacional de la CSM, y que ya contaba con los centros fabriles de Baracaldo y Sestao en Vizcaya. La actividad productiva de la zona del Puerto de Sagunto seguía existiendo en la medida que lo hacía la fábrica siderúrgica, por lo que AHV siguió con la misma dinámica y política social al potenciar y ampliar todos aquellos servicios sociales e infraestructuras iniciadas durante la titularidad empresarial anterior, y en buena medida debido a que las necesidades de la población del Puerto de Sagunto iban por delante de la habilitación por parte del Estado de las infraestructuras y servicios requeridos.

De esta manera se fue desarrollando el fenómeno conocido como *factory town* (ciudad-fábrica), donde toda la vida cotidiana (familiar, laboral, sanitaria, educativa, lúdica, cultural,...) del Puerto de Sagunto estaba vinculada con la fábrica y, por tanto, con la empresa, de tal manera que cualquier episodio en la fábrica pronto tenía repercusión en la calle, y viceversa. El Puerto de Sagunto se constituyó en un universo cuyo núcleo residía en la fábrica y en torno a la cual giraba toda la vida cotidiana de la población. Se estableció un vínculo estrecho: empresa-trabajadores-población suficientemente cohesionado a manera de identidad colectiva, como para hacerse evidente en momentos puntuales de crisis o conflicto, y que ayuda a entender algunos comportamientos “particulares” o “individualizados” de los trabajadores siderúrgicos porteños a lo largo de los años que trata este estudio. Esta sensación resulta en ocasiones tan evidente y palpable que lleva a Ramir Reig a decir que “... la factoría siderúrgica es un universo cerrado y autosuficiente, orgulloso y desafiante, una *factory town* donde el espacio industrial y el

hábitat humano se entrelazan y confunden.”⁴⁹² La fábrica (empresa) consigue mantener los lazos de dependencia con los trabajadores pues de ella no sólo obtenían el puesto de trabajo, sin alternativa posible en la población, sino también la mayoría de los servicios: de abastecimiento de productos básicos de consumo alimentario, sanitarios, de vivienda, educativos, religiosos, etc. Pero, sin embargo, siendo los trabajadores de esta fábrica la mayoría de la población, ésta contribuye a desarrollar, no sólo la solidaridad de clase, sino también un espíritu de solidaridad poblacional, y cualquier problema o conflicto con la empresa, podía suponer para ésta una fuerte presión, a pesar de que el régimen autoritario vigente favorecía a la empresa al limitar al máximo las posibilidades de los trabajadores para manifestar su desacuerdo o protesta en la calle o dentro de la fábrica, debido a la legislación de Orden Público, al encuadramiento en un sindicato único y vertical, y a la disposición de fuertes medidas e instrumentos de represión de los conflictos socio-laborales.

Esta circunstancia del fenómeno ciudad-fábrica estará siempre presente durante el periodo estudiado, donde la fábrica sigue ejerciendo de centro neurálgico de la población del Puerto de Sagunto, y las preocupaciones, los logros o los fracasos de los trabajadores de esta fábrica se harán extensivos a toda la población. Por ello, cualquier iniciativa de los trabajadores que trate de salir al paso de algún problema, buscará la solución más adecuada partiendo de su particularidad y respetando el vínculo empresa-población-trabajadores, de tal manera que el objetivo común de los tres elementos se convierte en prioridad para todos sus miembros, lo cual puede ser entendido desde fuera como un comportamiento de aislamiento, si bien es cierto que la realidad que representa la *factory town* es poco frecuente de encontrar.

Habrá que esperar a partir de la segunda mitad de la década de los setenta, y con mayor claridad a la de los ochenta, para que al amparo de una mayor diversificación económica en el Puerto de Sagunto, se vaya difuminando el papel preferente, casi único, de la fábrica siderúrgica y de sus trabajadores en el transcurrir de la totalidad de esta población, de manera que surgirán otros movimientos sociales no directamente ligados a la fábrica y con objetivos diferenciados de los protagonizados por sus trabajadores. Será el momento en el que el activismo opositor porteño protagonizado hasta entonces por los

⁴⁹² REIG ARMERO, R., “Recuérdalo tú y cuéntaselo a otros...”, *Reconversión y Revolución*, ..., p. 47

trabajadores siderúrgicos, se diversifica, se hace más amplio, sale de la fábrica, y en el cual también alcanzan protagonismo grupos de: amas de casa, sacerdotes, vecinos y estudiantes.⁴⁹³

2. La Organización Científica del Trabajo. El Sistema Bedaux.

Las políticas de liberalización económica que empiezan a abrirse paso a finales de los años cincuenta a instancias de la renovación del Gobierno, aceleran la necesidad por parte de las grandes empresas de adaptar sus sistemas de producción para hacerse más competitivas y estar preparadas para su relación con el mercado exterior. El aumento de la productividad se convierte en una de las principales prioridades para la empresa, hecho por el cual se eligen aquellos sistemas más adecuados a la empresa y sector a aplicar. Altos Hornos de Vizcaya elige como estudio de métodos y selección de trabajos más adecuado a la empresa y al sector siderúrgico que ésta desarrolla, el conocido como sistema Bedaux, y que consiste en fijar unas normas de producción mediante la selección de trabajos en grados de calificación y que incluye una fórmula de medición de las tareas. La medición del trabajo determina el tiempo de realización de una tarea, y de acuerdo a ella se establece un sistema de remuneración por incentivo, en función de si el rendimiento obtenido está por encima o por debajo del rendimiento considerado “normal” para el que se han fijado los tiempos de ejecución de las tareas. Del éxito del método de trabajo y técnica de cronometraje depende el objetivo de aumentar la productividad, y para garantizarlo se requiere la colaboración del operario. Por ello, la empresa insiste en convencer a los trabajadores de la necesidad de aplicar bien el SB, porque ello significará un aumento de la productividad, y con ello un aumento del salario y consiguiente elevación del nivel de vida. Uno de los aspectos de interés que la empresa toma como punto de partida es romper con la asociación de ideas por parte del trabajador de vincular el SB a la pérdida del puesto de trabajo y el desempleo, lo que le llevará a comprometerse a no realizar despidos por esta causa.

De esta manera, como buena parte del éxito en la aplicación del SB depende de la colaboración del productor, la empresa preferirá utilizar distintas fórmulas para provocar

⁴⁹³ Véase HEBENSTREIT, M., “Cultura y negociación en Altos Hornos de Sagunto. 1959-1975”, *Historia, Trabajo y Sociedad. Revista Fundación 1º de Mayo*, nº 1, Madrid, 2010, p. 28.

la motivación, antes que utilizar la coacción para implantarlo. Entre las primeras destaca la importante propaganda que la empresa realiza a través de la revista *Portu*, donde se informa de todas las bondades del SB y de las consecuencias positivas para los trabajadores derivadas de su correcta aplicación. También, en la entrega de títulos y diplomas a los aprendices que participan en el concurso nacional de formación profesional “Voluntad y Resurgimiento”, la empresa manifiesta la importancia que da a la formación profesional de cara a la consolidación de los nuevos métodos de trabajo y organización de la producción.

Otro de los recursos de que dispone la empresa en su fábrica del Puerto de Sagunto y del que echará mano en defensa del SB, es el sentimiento de identificación del trabajador con la empresa, lo que llevará a ésta a apelar a los conceptos de “unidad” (de empresa) y de “armonía” de sus elementos. A este componente aportado mediante la política social empresarial durante años, se une otro específico del centro productivo de Sagunto, también heredado y latente, como es la condición de ciudad-fábrica donde el espíritu de solidaridad e identificación no sólo afecta a trabajadores y empresa, sino que tiene un componente tripartito al englobar a toda la población. Este factor latente será puesto de relieve por la empresa en momentos puntuales como ahora que tiene especial interés en aplicar correctamente el SB, a fin de que los trabajadores respondan de acuerdo a los principios y cultura de valores heredada. Recurrir a la condición de ciudad-fábrica ofrece mejores resultados a la empresa para el caso del Puerto de Sagunto, porque para los centros fabriles de Vizcaya, utilizará otros recursos más acordes con las características, cultura y sensibilidad de los trabajadores de la zona como es el uso de consignas y conceptos cristianos lanzados por el arzobispo de Bilbao en torno a conceptos como “justicia social”, “salario justo” o “humanización de la empresa”, y que pueden ayudar a propiciar la colaboración del trabajador en el éxito de la implantación del SB.

La importancia que adquiere la correcta aplicación del SB lleva también a la constitución de diferentes comisiones y comités, todos ellos integrados en el JE, entre los cuales, la comisión más específica es la de Calificación, cuya importancia se advierte al situar en ella a los miembros más activos, combativos y de mayor peso en influencia o poder, tanto por parte de la empresa como por parte de los trabajadores. Desde esta comisión se fijan los criterios que permiten clasificar los distintos grados de calificación, los niveles de rendimiento y las mediciones de los trabajos. Desde ella se podrá solicitar la

revisión de calificaciones y la constitución del comité correspondiente. También se ocupan del SB las comisiones de Información y la de Seguridad e Higiene. En esta última, al contener la sección de Medicina Preventiva, se fijan los criterios de calificación de puestos de trabajo peligrosos o tóxicos, y establece el porcentaje de bonificación (20%) del jornal base para los obreros que los realicen.

Lo que resulta indudable es que esta nueva forma de organización del trabajo y de ejecución de las tareas es compleja y novedosa para los trabajadores y va a venir acompañada de muchos problemas e inconvenientes para una ejecución adecuada y acorde a las expectativas que contemplaba la empresa. Por ello el SB va a ser responsable de buena parte de la conflictividad que se produce en la fábrica, al menos durante los primeros años de su implantación. La conflictividad que genera se refiere tanto a la de baja intensidad, pero latente y continua, y que utiliza como fórmula de protesta las reclamaciones por vía del JE, como también a algunos de los grandes conflictos colectivos puntuales y que se expresan por medio de paros o reducción del ritmo de marcha.

A pesar de que la empresa promueve y defiende un modelo de vocal del JE que actúe de mediador entre la posición de la empresa y los intereses de los trabajadores, desde la constitución del JE salido de las elecciones sindicales de octubre de 1960, se observa a través de la intervención de algunos de éstos en los plenos, que apuestan en primera instancia por los intereses y reclamaciones de los trabajadores, adoptando un carácter más reivindicativo y combativo, por lo que muchas de las reclamaciones relacionadas con el SB se canalizan por medio del JE, con especial relevancia durante los primeros años de la implantación.

Con anterioridad a la firma del CCS de 1960 las reclamaciones o quejas sobre la aplicación del SB⁴⁹⁴ se referían a: formación de los mandos, renovación y utilización racional de la maquinaria, diferencias de sueldo entre puestos de trabajo bajo control y los no clasificados, peticiones de mayor información y de desarrollo de cursillos, y denuncias sobre sueldo de calificación por debajo de su valor productivo y por diferencias de valoración de las primas. A partir de la firma del primer convenio colectivo las reclamaciones relacionadas con el SB se plantean en las diferencias de interpretación entre

⁴⁹⁴ Véase Archivo de AHM, *Actas del Jurado de empresa, 1960*, Acta extraordinaria, 29-diciembre-1960, Carp. 301-2.

empresa y trabajadores al respecto de los artículos del CCS referidos al SB, y también a las diferencias con el servicio de Racionalización respecto a la valoración de las tareas, rendimientos, calificación, así como el abono de primas y salario que se deriva de ello.

La conflictividad de baja intensidad en torno a la calificación, pluses, primas, etc., utiliza para su resolución la vía legal y administrativa, de tal manera que muchas de ellas no salen de la fábrica y se quedan en el JE. En algunos casos se resuelven tras su paso por Delegación de Trabajo, y en otros llega hasta Magistratura. Esta conflictividad no va acompañada de formas de presión tales como huelgas, paros o trabajo a ritmo lento. Estas últimas manifestaciones pertenecen a aquellos conflictos colectivos que tienen lugar entre 1962 y 1965 y que tienen al SB como una de las causas de fondo más importantes.

De esta manera, en 1962 la mayor parte de las reclamaciones que hacen los trabajadores por medio de los vocales del JE se refieren a la aplicación del SB. Al ser la revisión de calificaciones uno de los temas que más demandas provoca, los vocales reclaman la constitución de un Comité de Revisión de Calificaciones, donde se colocan los vocales más combativos. También el conflicto colectivo de 1963 se plantea sobre el problema de fondo de la calificación de puestos de trabajo y la petición de su revisión, es decir, la recalificación, una iniciativa que lideran los vocales del Comité de Calificación. En este caso se llegará hasta Magistratura de Trabajo donde se resuelve en favor de los trabajadores. En otro de los conflictos colectivos que se produce en 1963 y que afecta a los trabajadores del tren comercial del departamento de laminación, la cuestión que se plantea es el desacuerdo de las valoraciones de unos perfiles, por considerarse que están infravalorados y ello repercute en la pérdida de abono de puntos, por lo que se solicita la revisión de esas valoraciones, para lo cual se emprendieron medidas de presión expresadas a través de paros en la cadena de producción de ese departamento y otros hacia los que se extendió el conflicto. En este caso, fueron los vocales los que proponen a la empresa una solución de arbitraje que contenta a las partes y la DPT resuelve admitiendo esta fórmula acordada entre los vocales y la dirección de la fábrica. Durante este mismo año, se dejan sentir algunos de los efectos del sistema de racionalización del trabajo cuando la empresa, contando con una plantilla sobredimensionada, pero comprometida a no hacer despidos y a disminuirla sólo a base de fórmulas de jubilación, amortización por bajas o generando nuevos puestos de trabajo, decide asignar puestos de trabajo de inferior categoría a cierto número de trabajadores, aunque respetando el sueldo y el grado de calificación. Los

vocales del JE presentan esta cuestión en el Pleno y, aunque no admiten los argumentos de la empresa, sin embargo no emprenden medidas de presión al no existir perjuicio económico.

En 1964 se inicia un conflicto en el taller de acabados del departamento de laminación que no terminará de resolverse y se manifiesta también en 1965. La cuestión de fondo está en la oposición a la valoración de las tareas y tiempos de ejecución de los trabajos así como del número de trabajadores que tienen que intervenir en ellas. Para los trabajadores, estas incorrecciones de las valoraciones llevaban, en algunos casos, a un descenso de los rendimientos donde se hacía imposible alcanzar el nivel “normal” y, en todo caso, a la disminución en el cobro de puntos y primas vinculadas al nivel de rendimiento conseguido, e incluso quedaban expuestos a sanción si se trabajaba a rendimiento inferior al establecido como “normal”. Más de un millar de trabajadores estuvieron implicados en el conflicto protagonizando de forma intermitente jornadas de huelga, paros y disminución del ritmo de trabajo a lo largo de todo el tiempo que duró el conflicto. Al final, todos serán sancionados, aunque no se produjo ningún despido. En 1965 la valoración de las tareas vuelve a estar detrás de la causa del conflicto colectivo en los talleres generales.

El último de los conflictos colectivos relacionado directamente con la aplicación del SB tiene lugar en 1966 y afecta al tren comercial de laminación (equipo de tijeras). El problema está en el desacuerdo de los trabajadores en relación a la valoración del punto/prima y a la eliminación de un turno de trabajo, de los dos existentes, al considerar los trabajadores que ello puede provocar falta de seguridad. El conflicto se reproduce de forma intermitente en forma de disminución de régimen de marcha (las denominadas *marchetas*) hasta el año siguiente.

A partir de entonces, las reclamaciones sobre la aplicación del SB se mantienen en la línea de lo administrativo y contencioso-administrativo pero no originarán estos grandes conflictos colectivos de los años previos. Sin embargo, como prueba de que el sistema de racionalización sigue estando latente en buena parte del desacuerdo y malestar de muchos trabajadores, se puede destacar que en 1971 los vocales del JE expongan la cuestión de calificaciones como uno de los motivos de preocupación general que justifican la solicitud

de una asamblea general de trabajadores en la fábrica, al amparo de la nueva legislación al respecto que se había puesto en vigor desde el año anterior.

3. La negociación colectiva.

La LCC ofrece a los trabajadores la oportunidad de asumir la *negociación* como un valor disponible para ejercerse hasta sus últimas posibilidades y consecuencias. La negociación colectiva presupone una actitud que busca alcanzar determinados objetivos a partir del diálogo, discusión y planteamientos alternativos por las partes implicadas en la misma (empresa y trabajadores), con la constancia de saber que ambas partes deben ceder algo para conseguir parte de los objetivos propuestos. La actitud negociadora de los trabajadores de Altos Hornos de Sagunto se manifestó de forma temprana, inmediatamente posterior al momento en que la LCC brinda la posibilidad, aunque limitada, de ejercerla.

La negociación colectiva significó poner fin a la época de imposición reglamentaria por parte del Estado de las condiciones de trabajo, para llegar a una forma negociada y acordada de esas condiciones entre las dos partes implicadas: capital y trabajo. La negociación colectiva, mediatizada por el JE, se convierte en el cauce legal de las reivindicaciones obreras.

El convenio colectivo se configura en los países occidentales tras la segunda guerra mundial como un instrumento eficaz en la regulación de los conflictos. Aun a costa de ceder en subidas salariales, la negociación y el periodo de cumplimiento de los acuerdos alcanzados permite a la empresa incorporar fórmulas para aumentar la productividad y, por tanto, los beneficios, al tiempo que los trabajadores, al participar de forma activa en la negociación, adquieren protagonismo en los logros salariales y mejoras sociales conseguidas. En España la negociación colectiva deberá adaptarse a las características de un Estado donde no existen democracia parlamentaria ni libertad sindical; de ahí que la única posibilidad que existe para acceder a ésta es la vía del sindicato vertical, que actúa como filtro de donde saldrán los negociadores de las relaciones laborales. Este hecho provoca que con los convenios colectivos se incentive la actuación del sindicato vertical, pero los trabajadores compensan su “integración” en los organismos del régimen autoritario, con los beneficios que les reporta la negociación colectiva, por lo que éstos

prefieren hablar de “adaptación temporal” a la estructura jurídica e institucional vigente más que de integración.

La mejor garantía para que el juego de las relaciones laborales se llevase a cabo de forma representativa de los intereses que se pretenden defender es intentar democratizar el acceso a las instituciones creadas para tal fin, salvando los obstáculos y resistencias generadas desde el Estado, la patronal o los mismos trabajadores, para a partir de ahí conseguir normalizar de hecho la negociación colectiva, institucionalizada sobre el papel con la LCC. Los trabajadores siderúrgicos del Puerto de Sagunto reunían las condiciones fijadas por esta Ley e inmediatamente vieron la necesidad de incorporarse a la “apertura” de las relaciones laborales que suponía la negociación colectiva. Por otra parte, la existencia de leyes represoras actuará como amenaza disuasoria para aquellos representantes obreros que se empeñaban en exigir el cumplimiento de la LCC.⁴⁹⁵

Para los trabajadores los convenios colectivos son el eje de las reivindicaciones económicas. El convenio colectivo contiene y regula los aspectos esenciales que constituyen las condiciones de trabajo: salario, jornada, organización de la plantilla, método de trabajo..., y también incorporan una variedad de beneficios sociales que configuran la mayor parte de los elementos en torno a los cuales giran las relaciones laborales. Así pues, si el convenio colectivo no es la única instancia de la actuación de los trabajadores en defensa de sus intereses, sí que constituye la más valiosa, tanto por la cantidad como por la calidad y variedad de aspectos que abarca, relativos a las condiciones de trabajo y nivel de vida de los trabajadores. Si para la empresa el convenio colectivo constituye un instrumento en su objetivo de aumentar la productividad, para los trabajadores significa la posibilidad de mejorar su nivel de vida por medio de las subidas salariales y mejoras sociales. La LCC establece que la negociación colectiva no puede suponer empeoramiento de las condiciones mínimas de una relación laboral tal cual venían establecidas en la Ley del 16 de octubre de 1942, por lo que el convenio colectivo abre la posibilidad de mejora de esas condiciones. Los trabajadores aprovecharán el interés de la empresa en acordar y firmar el primer convenio colectivo como instrumento para la implantación cuanto antes del SB, para compensar los cambios en las condiciones de

⁴⁹⁵ SÁNCHEZ LÓPEZ, R.; NICOLÁS MARÍA, E., “Sindicalismo vertical franquista: la institucionalización de una antinomia (1939-1977), en RUIZ, D., *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, Siglo XXI, Madrid, 1993.

trabajo con garantías y mejoras sociales y salariales. Y, aunque los trabajadores de Sagunto apelarán en algún momento a la reglamentación laboral en detrimento del convenio colectivo por considerarla más beneficiosa que lo acordado en convenio, en términos generales lo acordado por los trabajadores en los convenios mejora las condiciones mínimas reglamentadas por el Estado. Aun así, durante los primeros años, el objetivo de la empresa superó al de los trabajadores, a pesar del aumento de salario alcanzado por los trabajadores.

El CCS de 1961, el primero en firmarse, el más amplio en sus disposiciones y el de mayor tiempo en vigencia, presenta como objetivos esenciales:

- Alcanzar la productividad óptima de los medios de producción.
- Progresiva elevación del nivel de vida, sin aumentar el precio del producto terminado.

Y como medios para conseguir el objetivo trazado:

- Establecer los mecanismos de implantación del SB.
- Participación del personal en los beneficios de la empresa.
- Intensificación y regulación de las relaciones humanas entre capital y trabajo.

De esta manera, la mayor parte del articulado del primer CCS de AHV de Sagunto se refiere a las cuestiones derivadas de la aplicación del SB, con los salarios y retribuciones adaptadas al mismo, pero una parte que también llega a adquirir importancia en el texto son los beneficios sociales, con los que la empresa intenta compensar a los trabajadores de los cambios en las relaciones laborales y del esfuerzo que supone para ellos el nuevo sistema de productividad del trabajo. Entre estos beneficios sociales se encuentran el seguro colectivo de vida, la pensión complementaria de enfermedad o accidente, el aumento del número de becas o de su cuantía, préstamos a largo plazo sin interés, premios de antigüedad, seguridad, etc. Los trabajadores van concibiendo estos beneficios, no como “graciosas” concesiones de la empresa, sino como una forma más de retribución al rendimiento del trabajo; una forma de retribución merecida y, por tanto, exigible.

Por otro lado, tal y como indica Angel Olmos, “la gestación de ese convenio colectivo del año 1961, fue escuela sindical clave para propios y extraños, sirvió como acicate y estímulo de la clase trabajadora, pues se demostraba que podían romperse los

topes salariales impuestos.” Y además añade: “En este convenio de AHV en Puerto de Sagunto, entre otros aspectos, se recogía que en cada departamento debían estudiarse los incentivos de producción y las categorías profesionales siderúrgicas. Para hacer este trabajo sindical se constituyeron comisiones de trabajo, lo cual sirvió para ir rompiendo, después de más de dos décadas, el silencio impuesto a la clase trabajadora por la represión franquista, estimulando y adquiriendo los trabajadores su autoestima, tomando confianza en sí mismos, haciendo un rodaje de práctica sindical.”⁴⁹⁶ La puesta en marcha del CCS de 1961 aportó, pues, a los trabajadores de la FS una rica experiencia, formación sindical y la convicción de poder contribuir en la consecución de mejoras laborales, por lo que permitió nutrir de un buen número de candidatos a vocales y enlaces en las siguientes elecciones sindicales.

Si el primer CCS surge como necesidad para la empresa como instrumento para la implantación del sistema de productividad del trabajo y adaptación a las directrices de la política económico-social de los años sesenta, una vez finalizado su periodo de vigencia (dos años) va a ser difícil llegar al acuerdo capital-trabajo para su renovación, porque se desarrolla un periodo de adaptación al cambio de la rígida estructura del sistema salarial, y la negociación girará durante un tiempo en torno a las cuestiones salariales que se derivan de las percepciones procedentes de la calificación y de los niveles de rendimiento alcanzados. Por este hecho, las sucesivas negociaciones para la renovación del primer convenio colectivo se resolverán sin acuerdo, lo cual hará necesaria la intervención del Estado dictando la correspondiente NOC, y que suele afectar sólo a las cuestiones salariales o grados de calificación, dejando vigente, pues, la mayor parte del articulado de este primer convenio. Se podría decir que cuesta unos años adaptarse a la fórmula de negociación colectiva y con las normas de obligado cumplimiento lleva a recordar la época de las reglamentaciones anteriores a la LCC. Al mismo tiempo, también podría decirse que la proliferación de laudos y normas de obligado cumplimiento ponía en evidencia la impotencia de los cauces legales establecidos para enmarcar la lucha de intereses capital-trabajo y el hecho que se requiera la intervención del Estado.

Con el primer CCS la empresa consigue compensar a los trabajadores de las consecuencias del SB evitando un despido brusco de la plantilla y con la subida

⁴⁹⁶ Angel Olmos, “Compañero, camarada y amigo”, VV:AA., *Miguel Lluch (1925-2002).In Memoriam*, p.68, Ed. FUNCASOCIAL, CCOO PV, PCPV, Valencia, 2004.

significativa del salario, y sin necesidad de realizar importantes inversiones en tecnología o maquinaria. La mayor parte de la conflictividad posterior a la firma del convenio estuvo relacionada con la aplicación del nuevo sistema de productividad, mientras que la falta de acuerdo para la renovación de este convenio estuvo durante años (hasta 1969) vinculada a la resistencia por parte de la empresa a hacer más concesiones salariales o introducir mejoras mecánicas adecuadas para elevar el nivel de productividad obrera.⁴⁹⁷ Cuando de nuevo se consigue llegar al acuerdo para toda la fábrica en 1969, el punto de partida de la parte empresarial está reforzado porque, a instancias del expediente de crisis de 1967, ésta había conseguido una importante reducción de la mano de obra sin apenas invertir en maquinaria, al tiempo que podía presentar a los trabajadores la expectativa de futuro laboral a partir del apoyo al proyecto de la planta siderúrgica que el Gobierno asignó al Puerto de Sagunto. A su vez, este cúmulo de circunstancias llevará a los trabajadores a afrontar las consecuencias de la crisis económica de la empresa a base de cambiar su estrategia de actuación, del planteamiento de grandes conflictos colectivos y huelgas, a la vía de la negociación con la dirección, y haciendo uso del JE como agente de la misma. Fruto de este cambio de actuación fue la consecución de importantes acuerdos sobre cuestiones que venían arrastrándose durante años como el RRI, acuerdo con los jubilados, sobre la cuestión de los colegios, y sobre todo, la firma de los convenios colectivos de 1969 y 1970.

Los convenios colectivos de 1969 y 1970, si bien no son tan amplios como el de 1961, no sólo afectan a la elevación de los salarios o a los grados de calificación como los laudos del Ministerio de Trabajo, sino que también introducen algunas mejoras sociales, algunas de importante calado, como es el caso del aumento en la cuantía de la aportación por la empresa a la Caja de Previsión, algo de lo que la empresa querrá pronto prescindir y los trabajadores se aferrarán a mantener como un aspecto tan importante como el resto de los acordados en el convenio. De hecho, buena parte de la dificultad para conseguir llegar a un acuerdo una vez finalizada la vigencia del firmado en 1970, está relacionada con el momento en que la legislación estatal procede a ampliar el grado de protección económica para las circunstancias que contemplaban algunos de estos beneficios sociales de carácter asistencial que la empresa aportaba por sí misma, como era el caso de la Caja de Previsión. Siguiendo la trayectoria de las diferentes negociaciones colectivas, tanto las que

⁴⁹⁷ El “Plan Sagunto” se quedaba corto y tampoco fue aplicado en su totalidad ni a tiempo.

culminaron con éxito y firma del consiguiente texto, como las que fracasaron y hubo que atenerse a un laudo, en todo momento la negociación ejercida por los vocales sociales del JE desbordó desde el principio y hasta el final el ámbito estricto de la remuneración económica por el ejercicio directo del trabajo, y estuvo siempre presente en la consolidación o adecuación de los beneficios sociales adquiridos durante años y que formaban parte de su modo de vida, atendándose a su peculiar circunstancia como ciudad-fábrica. En contrapartida un aspecto que queda un tanto relegado o eclipsado en la negociación colectiva por el énfasis dado a las cuestiones salariales, grados de calificación y algunas medidas sociales complementarias, fue la reivindicación referida a las condiciones de trabajo y que implicaba reclamar mejoras en la maquinaria o renovación tecnológica. El poco éxito en este tipo de reivindicación o la escasa insistencia en ella motivaron que esta cuestión se convirtiera de hecho en un lastre que marcará el devenir de la fábrica y de las perspectivas laborales para sus trabajadores,⁴⁹⁸ y la inversión en medios de producción en una deuda pendiente por parte de la empresa.

Por otro lado, del mismo modo que la negociación colectiva se constituye en el eje de las reivindicaciones obreras, también servirá de cauce a la conflictividad entre capital y trabajo. Los periodos de negociación del convenio van acompañados de conflictividad y el planteamiento de distintas formas de presión para hacer valer las posiciones de los trabajadores y la potencial fuerza con la que cuentan. La intensa presión que antecede al primer convenio colectivo condicionó aspectos importantes del articulado de éste en lo concerniente a las retribuciones y a algunos beneficios sociales. Ya se ha visto que la mayor parte de la conflictividad de los años posteriores a la firma del convenio colectivo de 1961 está vinculada a la aplicación de su articulado, en gran medida el referido a la aplicación del SB, y donde se sitúan tanto los grandes conflictos con manifestación de huelga, como la conflictividad de baja intensidad que canaliza las reclamaciones por la vía institucional. Una vez vencido el periodo de vigencia del primer convenio, se abren los correspondientes periodos de negociación para la firma de un nuevo convenio, y que como se ha visto, no culmina con éxito hasta 1969, pero mientras tanto la conflictividad acompaña a todos esos periodos, y ello propicia el desarrollo de asambleas de trabajadores para discutir tanto las propuestas como los medios de presión con que se pueden respaldar. Son frecuentes las reuniones de enlaces con los trabajadores de su departamento; las

⁴⁹⁸ La idea está basada en la conversación de la autora con el vocal Julián López, Valencia, 2-6-2011.

reuniones entre enlaces y vocales jurados, y aquellas asambleas en las que vocales y enlaces llevan la iniciativa y canalizan y conducen los ánimos de los trabajadores a favor de los intereses obreros. La autoorganización obrera se consolida al conseguir un buen convenio en 1961, lo que contribuyó a promover a sus líderes a los puestos de representación en las siguientes elecciones sindicales y para los cuales el ejercicio de la negociación colectiva nutre y amplía la organización obrera. Por todo ello, la negociación colectiva incentiva el desarrollo organizativo del movimiento obrero, promueve el desarrollo de líderes y fomenta el espíritu de solidaridad y unidad obrera. En la práctica, tal y como señala Sartorius,⁴⁹⁹ los convenios colectivos fueron un factor de movilización de los trabajadores y, por tanto, de elevación de su conciencia y organización. Así, la mayoría de los conflictos surgen al calor de los convenios. Con todo, a partir de la LCC los vocales sociales del JE se convierten en los grandes agentes negociadores de las condiciones de trabajo y en protagonistas de la lucha obrera.⁵⁰⁰ Los trabajadores sabrán utilizar los convenios colectivos no sólo para mejorar los salarios sino también como posibilidad de concienciación, enfrentamiento y lucha.⁵⁰¹

4. Organización y actividad obrera.

A lo largo de los años sesenta y primera mitad de la década de los setenta se desarrolla un *nuevo movimiento obrero* surgido como alternativa al sindicalismo oficial y debido a la imposibilidad de actuar de forma libre dentro del marco legal al estar prohibida cualquier organización obrera (de clase). Surge en los años cincuenta y principio de los sesenta (1952-1962) ligado a la implantación en algunas empresas de los sistemas de OCT y de la posibilidad de negociar⁵⁰² con la empresa las condiciones laborales a través de un convenio colectivo. Se abre paso lo que María Hebenstreit⁵⁰³ denomina *nueva cultura obrera*, basada en la negociación y participación en las instituciones legales existentes. Este nuevo movimiento obrero que se va formando de forma embrionaria en los años

⁴⁹⁹ SARTORIUS, N., *El resurgir del movimiento obrero*, Laia, Barcelona, 1975.

⁵⁰⁰ SOTO CARMONA, A., "No todo fue igual. Cambios en las relaciones laborales, trabajo y nivel de vida de los españoles: 1958-1975", *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*, nº 5, 2006.

⁵⁰¹ PICÓ, J., *El moviment obrer al País Valencià sota el franquisme*, Eliseo Climent, Valencia, 1977.

⁵⁰² A partir de 1958 con la Ley de Convenios Colectivos.

⁵⁰³ HEBENSTREIT, M., "Cultura y negociación en Altos Hornos de Sagunto, 1959-1975", *Historia, Trabajo y Sociedad, Revista Fundación 1º de Mayo*, nº 1, Madrid, 2010.

cincuenta se caracteriza también por el uso de asambleas abiertas y flexibilidad organizativa y de las formas de lucha, y de cuyas acciones se da cuenta en empresas valencianas como MACOSA, Altos Hornos de Sagunto o Yute Industrial. La incorporación de las jóvenes generaciones a este movimiento garantiza la continuidad y consolidación de este movimiento que actúa abierta y pacíficamente en asambleas, pero presenta con firmeza reivindicaciones claras y concretas. Se trata de un movimiento obrero que, superando algunos elementos del pasado, se centra en otras formas de lucha obrera que tienen como organización primaria a la fábrica. Tal y como señala Ramiro Reig, “Había que protestar desde dentro, desde la fábrica, desde el convenio, y había que hacerlo...como sindicalistas capaces de hablar con la dirección y de plantarse en el taller.”⁵⁰⁴ El nuevo movimiento obrero que se desarrolla en estos años implica un cambio en las formas de protesta, de la protesta política a la protesta sindical, estadio en el que hay que situar el nacimiento del movimiento sindical que se aglutina en torno a CCOO. La experiencia de lucha obrera, “sindical”, que llevan a cabo los trabajadores de la FS marcó el camino en la configuración del nuevo sindicato, y en este sentido se les puede considerar protagonistas en su origen y primeros pasos.

Del mismo modo que se dan los primeros pasos hacia cierta apertura económica, con el Plan de Estabilización, las medidas de liberalización económica y los Planes de desarrollo, esa *apertura* también tiene su expresión en lo social, en las relaciones laborales, a través de la LCC, el jurado de empresa y las elecciones sindicales. Los trabajadores siderúrgicos del Puerto de Sagunto van a iniciar desde muy pronto el uso consciente de estos recursos aperturistas, que les lleva a introducirse en el JE a partir de las elecciones sindicales de 1960 y les permitirá negociar, gestionar y mediatizar buena parte de la presión necesaria para poner en marcha el primer convenio colectivo en 1961. El convenio colectivo se constituye en el instrumento por excelencia que permite generar importantes cambios en las relaciones laborales y los trabajadores no desaprovecharán esta oportunidad, a pesar de que ello les obligue a participar activa y conscientemente en una estructura sindical que rechazaban y a la que habían burlado hasta hacía poco tiempo. Fruto de esta penetración inicial será la entrada en el JE de Ginés Zaplana y Miguel Lluch como los dos puntales más importantes del movimiento obrero porteño y quienes, junto con el apoyo y colaboración de otros muchos compañeros, algunos de ellos elegidos

⁵⁰⁴ Ramiro Reig, “Cómo se construye un sindicato”, VV.AA, *Miguel Lluch (1925-2002).In Memoriam*, p.36, Ed. FUNCASOCIAL, CCOO PV, PCPV, Valencia, 2004.

enlaces, ejercerán una acción de potenciación de esta estrategia de actuación, al tiempo que la organización obrera se irá consolidando y ampliando.

A la conveniencia de participar en la negociación del convenio colectivo y de participar activamente por extensión en las relaciones laborales, junto a la necesidad de utilizar las herramientas que proporciona el sindicato vertical, se une el hecho de un cierto aperturismo en este último al liberar las condiciones para la presentación de candidaturas en las elecciones sindicales y aumentar las posibilidades de actuación de los cargos legales. Este hecho permitirá el resurgir de aquel movimiento obrero que haciendo uso de los instrumentos legales vigentes, lleve a las elecciones sindicales de 1963, 1966 y 1971 a sus representantes obreros más combativos. Por otro lado, el hacer uso del sindicato vertical presenta algunas ventajas:

- La oportunidad de intervenir en la negociación del CCS y RRI, al tiempo que conseguir aminorar los efectos adversos de la OCT.
- La oportunidad de avanzar hacia una auténtica representatividad obrera, de manera que se vaya minando el fundamento interclasista y se avance hacia otro modelo sindical democrático, de clase y representativo de los intereses y objetivos de la clase obrera. Este proceso se puede observar en la evolución de las elecciones sindicales desde 1960 a las de 1971, momento este último en el que la totalidad de enlaces de fábrica y los ocho vocales sociales del JE de los grupos cualificados y no cualificados se identifican con CCOO.

Por otro lado, el uso y recurso del sindicato vertical por parte de los trabajadores irá paralelo a la crítica y afán de transformación deseada por éstos, expresados de forma explícita en los congresos sindicales, así como en el estudio y la contrapropuesta a la que más tarde se convirtió en Ley Sindical en 1971.

En la estrategia del nuevo movimiento obrero que se desarrolla en el Puerto de Sagunto por parte de los trabajadores siderúrgicos de hacer uso de todos los mecanismos de tipo legal en defensa de sus intereses, el JE se constituye en el instrumento principal de canalización de la actividad y de gestión de la conflictividad obrera debido a las posibilidades que aportan las funciones para las que fue constituido. Tras las elecciones de 1960 el JE de la FS será pionero en dar el salto de la actitud de mediación a ser un instrumento mediante el cual se canalice la conflictividad laboral. Así, siendo la

institución por excelencia que se sirve del diálogo y la negociación para proponer, reclamar, pedir o protestar, también es capaz de movilizar a toda una fábrica planteando acciones de presión, que van desde el trabajo a ritmo lento hasta huelgas masivas que a veces afectan en su totalidad a varios departamentos.

Las funciones de los vocales del JE son importantes y los de la FS harán uso de ellas al máximo y que van desde la propuesta y negociación del convenio colectivo y RRI hasta toda una variedad de gestiones: presentación de propuestas, informes, protestas, negociando conflictos, etc., tanto en el Pleno del Jurado como a través de las distintas comisiones o ponencias sociales. Son, en definitiva, la voz de protesta y reclamación de los trabajadores ante la empresa. Del mismo modo, cuando una cuestión desbordaba el marco de la fábrica, también se ocupan de realizar los trámites necesarios en defensa de los trabajadores, ante el sindicato provincial, DPT, Inspección de Trabajo o Magistratura.

Sin embargo, buena parte de la efectividad en la gestión de los vocales jurados se encuentra mediatizada por la labor que ejercen los enlaces sindicales. Estos reciben directamente las reclamaciones de los trabajadores o cualquier novedad o percance que se produzca en el departamento y se encargan de canalizarlas e informar a los jurados o a la ponencia social correspondiente. Se produce, pues, un flujo de información rápida y fiable desde el enlace al vocal que permite tener una visión bastante exacta y correcta de lo que ocurre en cada departamento de la fábrica, los ánimos, el malestar, el cansancio, etc., que sobre todo en las situaciones de conflicto permite a los vocales planificar en breve tiempo la actuación de salida más adecuada, tanto si se trata de buscar una solución negociada y de consenso entre empresa y trabajador/es, o bien planteando acciones más radicales como las conocidas *marchetas* o también paros o huelgas de mayor o menor duración, pero sabiendo con gran certeza el seguimiento masivo que van a tener sus consignas. Las reuniones frecuentes entre vocales con los enlaces y la convocatoria de asambleas más amplias dirigidas por éstos consiguen dar y mantener la cohesión de los agentes del movimiento obrero porteño, en cuyas manifestaciones darán cuenta de un alto nivel de unidad y coordinación.⁵⁰⁵ Los trabajadores de la fábrica de Sagunto, desde la posición de dirección que adopta el JE, contribuyeron a reforzar una formulación del movimiento

⁵⁰⁵ Ginés Zaplana insiste en la idea de que, si bien los paros y las huelgas fueron dirigidos por el JE, esto sólo era posible mediante una red de colaboradores, comunistas o simpatizantes, que desde su posición de enlaces o simples trabajadores ejercían su influencia sobre los trabajadores de los distintos departamentos. Entrevista en el Puerto de Sagunto, 13-6-2011.

obrero, capaz de combinar a discreción y de acuerdo a las circunstancias, la acción combativa con la negociadora y propiciadora del consenso. La vía legal que utiliza este movimiento obrero aporta la experiencia en la fórmula de negociación y consenso, lo que constituye una de las mejores aportaciones de esta estrategia de cara a la normalización de las relaciones laborales entre capital y trabajo, al tiempo que esa experiencia le irá preparando para los retos y situaciones adversas que los trabajadores tendrán que sobrellevar en el futuro. La misma prensa comunista⁵⁰⁶ avalaba esta formulación al señalar que la lucha obrera en su plano legal ayuda a potenciar conceptos de “entrenamiento”, solidaridad, organización y coordinación en la lucha obrera, al tiempo que la acción de enlaces y jurados irán provocando la transformación de las estructuras fascistas del sindicalismo.

Por otro lado, el asumir conscientemente esta opción legal del movimiento obrero, no significa renunciar a la crítica del sistema e instituciones franquistas ni tampoco olvidar que hay otro modelo de organización obrera posible y más deseable. Por esta razón, los mismos que participan activamente en el marco legal de actuación obrera, también irán perfilando una forma distinta, alternativa, de organización, a sabiendas de que ello significaba enfrentarse al régimen franquista desde el momento que cuestiona sus principios básicos, para plantear fórmulas más semejantes a las que caracterizan a un sistema político democrático y constituyendo de hecho un frente importante de la oposición obrera al franquismo. Así, los mismos que se presentan a las elecciones sindicales para vocales jurados y para enlaces son los que se afilian o adhieren al PCE y a CCOO, en este segundo caso de manera mucho más amplia e incluso con anterioridad a la fundación oficial de CCOO en Valencia. Es significativo el hecho de que fuera el Puerto de Sagunto, con los trabajadores siderúrgicos al frente, quienes consiguen poner en marcha la Organización 67, la célula comunista más importante de Valencia en esos momentos, siendo la consigna comunista en 1966, y en 1967 fortaleciendo el PCE como organización en los departamentos de la fábrica.⁵⁰⁷ La existencia de un movimiento obrero no legal, en la clandestinidad, llevará implícito el riesgo a la represión por el Estado, pero también a otras formas de represión encubierta ejercidas por la misma empresa. Los mismos líderes obreros que alientan e inician la actividad legal del movimiento obrero son

⁵⁰⁶ *Mundo Obrero*, 1963 y 1964, en *Treball y Ciutadania...*

⁵⁰⁷ Así lo atestigua Julián López en la entrevista con la autora en Puerto de Sagunto, 13-6-2011.

los que buscan una organización democrática, autónoma y de clase que, propiciada por los comunistas, tomará cuerpo en la organización sindical CCOO.

En el ámbito de la represión ejercida por la empresa y el Estado, los trabajadores de la FS la reciben en medida y tipología semejante a la del resto de los trabajadores valencianos en circunstancias similares. En el caso de las medidas de represión empresarial que están fundamentadas sobre actuaciones obreristas de tipo reivindicativo, participación o inducción a la huelga, etc., es frecuente que la empresa eche mano del RRI e imponga sanciones económicas o despidos. También es frecuente “castigar” a un obrero con el traslado del puesto de trabajo. Durante los años en los que los obreros porteños adoptaron una posición de enfrentamiento a las posiciones de la empresa con medidas de presión en forma de huelgas, paros o trabajo a ritmo lento, estas formas de represión fueron frecuentes, por lo que la empresa no dejó de utilizar los recursos a su alcance; pero la acción inmediata y mediadora de los vocales jurados consiguió en la mayoría de los casos reducir la sanción impuesta, reducir el despido definitivo a días o meses, o, en alguna ocasión se utilizó la fórmula de cambio de puesto de trabajo y sección. Esta última fórmula adquiriría mayor importancia cuando se trataba del traslado de un trabajador que era enlace sindical, porque ello le alejaba del contacto y relación con aquellos que lo habían elegido para representarle y hacer valer sus quejas y demandas. Este fue el caso del enlace Jovino Maestro, el cual sólo gracias a la intermediación de los jurados puede mantenerse en la fábrica pero a costa de ser trasladado a otro puesto de trabajo. El único caso en el que la empresa no cedió un ápice fue en la sanción de despido a tres trabajadores de la sección de calderería, siendo dos de ellos enlaces sindicales, que protagonizaron las jornadas de huelga de 1965. En este caso de nada sirvió la movilización de los jurados, ni la de las autoridades del sindicato provincial, todos los cuales llegaron hasta Madrid para entrevistarse con Gerencia de AHV, e incluso con el Ministro Solís Ruiz, a fin de conseguir la reincorporación a la fábrica de estos trabajadores. En este caso la empresa quiso dar un escarmiento para tratar de frenar la oleada huelguística de los últimos años, y mucho más cuando se sabía que estas huelgas estaban perfectamente organizadas, por lo que los trabajadores que por su condición de enlaces se hicieron más de significar, fueron los que acarrearón con el mayor castigo, mientras que el resto se fue incorporando poco a poco al trabajo, con algunas sanciones económicas. Quizás convendría añadir a los casos de represión empresarial otro caso concreto de lo que se ha venido a entender como una forma de despido encubierto y donde se mezclan distintos

factores que lo hacen posible. Se trata de la jubilación anticipada del vocal jurado Miguel Lluch, producida a raíz de la aceptación en Magistratura del expediente presentado por la empresa de incapacidad total absoluta por enfermedad profesional. En este caso se conjugan varios factores:

- La posición de liderazgo obrero y sindical que tenía Miguel Lluch, vocal jurado desde 1960 hasta su salida de la fábrica. Firme y constante defensor de todas las causas obreristas, particulares y colectivas, ante la empresa; negociador audaz en los convenios colectivos y RRI, pero, además es uno de los líderes más significativos con que cuenta el PCE y el sindicato CCOO, lo que le lleva a tener un papel muy activo en las manifestaciones del primero de mayo por las calles del Puerto de Sagunto, y en particular la de 1968, unos meses antes de ser procesado y también de ser despedido. Se constituía, pues, para la empresa en un personaje un tanto “molesto” para sus intereses de contar con una plantilla dócil y desmovilizada.
- Pertenece al grupo de no cualificados, con puesto de trabajo en la fábrica de ladrillos refractarios, una de las que sufre de forma más contundente las consecuencias del expediente de crisis en 1967. A partir de entonces, la empresa utilizará todas las fórmulas posibles para desprenderse del excedente de mano de obra, en particular de aquellos departamentos que desaparecían. Si con ello se desprendía de un líder obrero carismático, la ocasión no debía ser desaprovechada, sólo había que justificar bien el cómo se producía la salida. Hasta entonces, cuando un trabajador estaba aquejado de enfermedad profesional, no se le concedía la incapacidad total sino que se le trasladaba a otro puesto de trabajo. Pero ahora la empresa dice no disponer de un puesto de trabajo alternativo y prefiere desprenderse de Lluch por la significancia de su personalidad y la influencia que tenía sobre los trabajadores y representantes obreros, aunque tuvo que hacerlo a costa de consentir en una de las reivindicaciones que el mismo Miguel Lluch y el resto de los sindicalistas estaba defendiendo que era conceder la incapacidad total absoluta por enfermedad profesional. Sin embargo, aunque las razones de su salida de la fábrica están más fundamentadas en los factores arriba apuntados que en la enfermedad profesional, se podría decir que su jubilación anticipada sentó precedente para otros casos de enfermedad profesional que podrían acogerse a este concepto para pedir la incapacidad absoluta.

Por otro lado, la represión por parte del Estado se manifiesta de forma más evidente a partir del momento en que el Tribunal Supremo declare ilegal a CCOO en 1967. A partir de entonces, muchas de las actividades que realizaban jurados y enlaces en la línea de CCOO y con vínculos con el PCE, van a ser perseguidas y reprimidas, y que van desde la prohibición de asambleas de enlaces en los locales del sindicato provincial de Valencia, hasta detenciones, procesamiento, sanciones y hasta penas de cárcel por participar en las jornadas del primero de mayo en 1967 y 1968. Pero sin duda la mayor represión ejercida sobre el movimiento obrero en estos años donde se vieron afectados varios trabajadores de la FS, fue con las detenciones de noviembre de 1968 y el inicio de un proceso judicial que durará varios años y que supondrá una importante caída del movimiento obrero valenciano y porteño. El hecho que los mismos representantes del movimiento obrero en la legalidad sean los mismos que los que protagonizan las acciones del movimiento obrero clandestino, es decir, vocales jurados y enlaces, va a acrecentar las consecuencias de esta caída en el transcurrir de las relaciones laborales en la fábrica.

En contrapartida, el grado de organización y cohesión alcanzado por el movimiento obrero del Puerto de Sagunto, unido al carácter de ciudad-fábrica, permiten aflorar en esos momentos concretos, la solidaridad obrera con los compañeros detenidos, sancionados, despedidos o represaliados, ejercida de forma muy amplia, generosa y constante en el tiempo, y a la que hay que añadir también la solidaridad de todo un pueblo que contribuye en lo que puede a paliar el estado de las personas afectadas por estas situaciones y también de las familias que estaban a su cargo. La primera forma de solidaridad es indispensable para la organización sindical, y la segunda cohesionada aún más la unidad e identidad de todo un pueblo. También conviene añadir, tal y como señalan Ginés Zaplana y Julián López, que la solidaridad en la fábrica fue muy importante, pero sólo era posible organizar la recogida de fondos y entrega de lo recaudado a los beneficiarios, en varias ocasiones y a veces durante tiempo prolongado, porque “los más concienciados y comprometidos, los comunistas, sacaban los canastos y se turnaban a la entrada y salida de la fábrica con ellos, a riesgo de sufrir represalias”.⁵⁰⁸

⁵⁰⁸ Entrevista de la autora a Ginés Zaplana y Julián López en el Puerto de Sagunto, 13-6-2011.

Otro aspecto a destacar se refiere a las fórmulas empleadas para la resolución de los conflictos. Los jurados de empresa van a actuar en dos direcciones: por un lado dirigiendo y controlando aquellos conflictos que van acompañados de formas de presión directa como huelgas o paros, y por otro lado se sirven de todo el espectro legal mediante el cual ejercen su función de mediación, intervención y trámite ante la Dirección de la fábrica, y cuando en esta instancia no se consigue lo pretendido, siguen en sus funciones ante el sindicato vertical, DPT o Magistratura. Cuando fruto de la negociación y el diálogo no se consigue el consenso para la resolución de un problema, los trabajadores acuden a los actos de conciliación en el sindicato provincial. Pero mientras que los trabajadores disponen en éste de cierta influencia para hacer valer su posición, la empresa, sin embargo, tiene poco afección a esta instancia, por lo que intenta evitarla, obviarla en muchos casos, e incluso en algún momento ridiculizarla.⁵⁰⁹ De hecho, la mayoría de los casos en los que se realizan actos de conciliación se resuelven sin avenencia,⁵¹⁰ y la solución del problema se localiza en las siguientes instancias de DPT y Magistratura, o bien vuelve de nuevo a la fábrica donde las comisiones internas o la acción de los vocales jurados consiguen un acuerdo válido para las partes. Es decir, que la empresa AHV prefiere, en la medida de lo posible, resolver las diferencias y conflictos en el seno de la misma fábrica sirviéndose de sus órganos internos de representación (JE, enlaces, comisiones, etc.). Y en aquellos casos donde las diferencias entre las partes desbordan el marco de la fábrica, se prefiere a las instituciones del Ministerio de Trabajo o la misma judicatura, para lo cual cuentan con tres letrados: José M^a Adán, Emilio Adán y Mariano Andreu, además de algunos ingenieros que actúan como asesores en temas específicos relacionados con la producción. Esta tendencia empresarial contribuye a consolidar la autonomía y autoorganización obrera que caracteriza a los trabajadores de la FS, al tiempo que les propicia generar un abanico amplio de las posibilidades de diálogo para llegar al consenso. También desde la empresa se desea reforzar la fórmula de gestionar los conflictos desde la misma fábrica, en especial a través del JE; por ello, el que fue durante los años de este estudio presidente del JE (representante de la empresa) declara haber conseguido institucionalizar el jurado de empresa como “primer eslabón representativo y de diálogo en la célula de la empresa,

⁵⁰⁹ En el caso concreto de los tres trabajadores despedidos tras la huelga de 1965.

⁵¹⁰ Como ejemplo se podría señalar que en 1963 se realizan treinta casos de conciliación sindical, de los cuales sólo cuatro se resuelven con avenencia.

parte esencial del sindicalismo y de la sociedad, y desde donde se ha podido conseguir los niveles salariales más altos y los niveles de diálogo más profundos.”⁵¹¹

La actividad del movimiento obrero que protagonizan los trabajadores de la FS a lo largo del periodo estudiado se puede estructurar en varias fases:

- 1960-1966.

Se trata de un periodo de conflictividad intensa, caracterizada por grandes conflictos colectivos y desarrollo de huelgas que afectan a distintos departamentos, siendo el de laminación y talleres donde con más frecuencia se reproducen éstos. Durante el periodo previo a la firma del CCS de 1961 los conflictos vienen propiciados a raíz de los primeros pasos de la implantación del SB. Ante la necesidad de la empresa de firmar cuanto antes un convenio colectivo que regularice las relaciones laborales de acuerdo a los nuevos criterios de racionalidad en la organización del trabajo, los trabajadores, que ya han iniciado su infiltración en el jurado de empresa y cuentan con numerosos enlaces representativos, aprovechan esta circunstancia para conseguir negociar un convenio que amortigüe las consecuencias negativas del SB, que incluya beneficios sociales, al tiempo que con la importante presión ejercida durante los meses previos a la firma del convenio consiguen arrancar a la empresa importantes logros salariales y el compromiso de no generar despidos por efecto del SB. La mayoría de las grandes huelgas e importantes conflictos colectivos que tienen lugar entre 1962 y 1966 están relacionados con la aplicación del convenio colectivo y en particular con las cuestiones relacionadas con el SB: grados de calificación, cronometrajes, primas, valoración de rendimientos, etc.

A su vez, esta fase se corresponde con una actividad importante en el jurado de empresa, lo que va unido a una alta representación obrera en el marco legal. Se desarrolla el periodo de vigencia de dos jurados de empresa y dos elecciones sindicales, en las cuales se observa una importante progresión de la candidatura obrera. En el JE de 1960-63 se encuentran como vocales más comprometidos con los intereses obreros Ginés Zaplana y Miguel Lluch, quienes comparten la institución con otros “hombres buenos” de los grupos de cualificados y no cualificados como Lorenzo Domingo. Sin embargo, en las siguientes elecciones ya salen aquellas candidaturas que han sido previamente elaboradas,

⁵¹¹ ADÁN GARCÍA, JM., *Al servicio de Valencia. Apuntes para la historia, 1967-1978*, Forum Concordia, Valencia, 2005, p.92.

consensuadas y propuestas por Ginés Zaplana⁵¹² referidas sólo a los ocho vocales de los grupos de cualificados y no cualificados. Durante este periodo los jurados de empresa no sólo se ponen al frente de las huelgas y conflictos colectivos sino que tramitan una gran cantidad de diligencias, en su mayoría reclamaciones de los trabajadores, problemas de sanciones o castigos, etc. Pero su labor principal se centrará en los momentos de negociación del convenio colectivo, una negociación muy dura puesto que la empresa considera que ya ha hecho suficientes concesiones con el CCS de 1961 y ahora está centrada en aumentar sus niveles de productividad y de ir mermando la mano de obra en la medida y forma que le sea posible. Este interés de la empresa choca con frecuencia con el de los trabajadores que comprueban las consecuencias del SB y en muchas ocasiones piensan que la empresa no cumple con artículos del convenio que son favorables a los trabajadores. Por ello va a ser imposible llegar a un acuerdo para renovar el primer convenio colectivo, lo cual no significó que los trabajadores dejaran de mantenerse firmes en sus exigencias y ejercieron formas de presión duras ante las cuales la empresa aguantó como pudo aplicando medidas sancionadoras y de castigo ante las cuales el JE tuvo que mediar con frecuencia. Así, los periodos de negociación del convenio colectivo van acompañados de una intensa conflictividad orquestada por los vocales jurados y mediatizada por los enlaces y el importante seguimiento de las consignas por parte de los trabajadores. En los conflictos colectivos de estos años se puede observar una perfecta sincronización de las acciones de presión, lo que lleva a concluir que se ha alcanzado un alto nivel de disciplina sindical y donde son los jurados los que dirigen y controlan los conflictos. El nivel de coordinación alcanzado junto al amplio seguimiento de las huelgas, llevó a la prensa comunista a comparar el movimiento obrero de Sagunto con el de Asturias, apuntando para éste expectativas de liderazgo para el futuro del movimiento obrero en la zona de Levante. Por la misma razón, cuando el movimiento obrero porteño se adentra, en los próximos años, en la fórmula de la negociación y el diálogo, de repliegue sobre la propia fábrica y abandona las fórmulas de presión más agresivas de la primera mitad de los años sesenta, se va a pensar desde esa misma posición que no cumplió con las expectativas de liderazgo previstas mientras que el resto del movimiento obrero valenciano circulará durante los años siguientes de acuerdo a parámetros diferentes a los de la FS.

⁵¹² La lista elaborada se extendía por toda la fábrica para promocionarla porque había otras propuestas. Esta información ha sido confirmada en todas las entrevistas mantenidas con el mismo Ginés Zaplana, Julián López y Prudencio Martín. Valencia, 2-6-2011, 3-6-2011, 7-6-2011; Puerto de Sagunto, 13-6-2011.

- 1967-1970.

Esta fase está caracterizada por un cierto cambio en la estrategia de actuación obrera, en cuanto que se abandona el recurso a las grandes huelgas y medidas de presión similares, para dar un mayor impulso (prácticamente de forma exclusiva) a la estrategia de lucha legal basada en la negociación directa con la Dirección de la empresa, lo que se traduce en un repliegue organizativo y de actuación hacia la fábrica, al tiempo que recae el mayor peso de la actuación obrera sobre el JE y todas las comisiones que lo integran. Toda la conflictividad se canaliza por la vía legal, desde la cual se intenta conseguir acuerdos con la Dirección; por este hecho se puede hablar de fase de institucionalización de las relaciones laborales en torno al JE. Desde algunas posiciones sencillamente se habla de fase de letargo conflictivo que coincide con un avance de la conflictividad obrera en el País Valenciano donde toman la iniciativa otras empresas como MACOSA. Pero desde otras vertientes⁵¹³ se insiste en el carácter de auto-organización obrera que adopta el movimiento obrero del Puerto de Sagunto. A partir de este segundo planteamiento, lo importante es analizar las causas que llevan a dirigir exclusivamente la estrategia de actuación obrera por la vía de la negociación y el consenso, algo a lo que ya están acostumbrados, pero ahora se considera la más adecuada para los intereses obreros.

Entre los detonantes que propician el giro hacia las actuaciones exclusivamente negociadoras se pueden encontrar:

- La situación de crisis económica planteada por la empresa en primera instancia con el expediente de crisis en 1967 y que va a llevar consigo dos expedientes de regulación de empleo en 1967 y 1969, y un tercero en 1971 planteado a través del proyecto de reestructuración de plantilla por parte de la División de Personal. Además de la disminución drástica de mano de obra en muy poco tiempo, había que añadir las escasas expectativas de trabajo en un futuro próximo, lo cual también contribuyó a mantener la esperanza en el proyecto de la IV PSI, a pesar de lo retrasado que se encuentra en esos momentos.
- El carácter nuclear de la FS en la población del Puerto de Sagunto, separado de la capital y de otras empresas de referencia del movimiento obrero, lleva a que, ante la grave situación económica que conlleva el expediente de crisis de 1967, los

⁵¹³ Alberto Gómez Roda apuesta por destacar esta tendencia del movimiento obrero de la fábrica siderúrgica de Sagunto.

trabajadores piensan que no cuentan *in situ* con suficientes apoyos para afrontar las consecuencias de la crisis planteada por la empresa porque el resto de empresas del Puerto de Sagunto no eran lo suficientemente grandes en número de trabajadores y además eran en su mayoría dependientes o subsidiarias de la marcha de la fábrica siderúrgica. Y en cuanto a las medidas de presión más contundentes como huelgas, paros o *marchetas* no parecen ser suficientes ni lo más adecuado para afrontar una situación de crisis económica y laboral de tal envergadura. Es por ello que, a partir de su situación de aislamiento geográfico, buscan la fórmula más adecuada para resolver ellos mismos la situación, lo que acentúa el carácter de auto-organización obrera, y deciden que lo más adecuado es desarrollar y ampliar al máximo todas las posibilidades que puede presentar la negociación con la empresa. Sin embargo, esta decisión de paralizar el movimiento huelguístico y enfocar la acción obrera por la vía legal de la negociación no termina de entenderse completamente sin contar con un tercer factor:

- La persecución y represión del movimiento obrero ligado a CCOO y el PCE, que comenzó a partir de la declaración de ilegalidad a CCOO por parte del Tribunal Supremo y que se continúa con las detenciones y procesamiento en 1968 y la declaración de estado de excepción en 1969. La represión afectó a un buen número de los líderes más representativos de CCOO en Valencia con las detenciones de noviembre de 1968. Esta caída afectó de forma importante en la fábrica de Sagunto porque fueron detenidos y procesados seis trabajadores de la misma, todos ellos vinculados a CCOO y donde se encontraba casi la totalidad del comité local del PCE.⁵¹⁴ También se encontraban entre los detenidos dos jurados de empresa, Miguel Lluch y José González de Benito, y como enlaces estaban Jovino Maestro y Vicente Madrid. Los efectos de la represión fueron importantes y acarrió consecuencias notables en el movimiento obrero porteño durante unos años. Por un lado se produce la salida de la fábrica y del JE de uno de los líderes obreros de mayor influencia en el mismo, Miguel Lluch, que dejará un vacío significativo en el JE, mientras que los efectos de la represión, con las torturas incluidas, causó mella entre el resto de los vocales, por lo que se inicia un periodo de crisis, con desavenencias, división y malestar interno en el movimiento obrero porteño, que se vio acentuado en el JE, y

⁵¹⁴ Ginés Zaplana fue el único que, siendo miembro de la cúpula de la célula comunista en el Puerto de Sagunto, no fue detenido y procesado. Todavía en la actualidad se pregunta por el hecho de su no detención cuando su actividad era bien conocida entre los trabajadores y se dedicaba a captar adeptos. Entrevista a Ginés Zaplana, Puerto de Sagunto, 13-6-2011.

que le situó en una posición de debilidad ante la empresa a la hora de negociar. Por ello, si bien es cierto que durante el tiempo que le queda de vigencia al JE se consiguieron importantes logros económicos y sociales y se llevaron a cabo acuerdos muy significativos como dos convenios colectivos y acuerdos durante años bloqueados como el de los jubilados, colegios o RRI, también es verdad que la empresa, aprovechando esta cierta debilidad interna del movimiento obrero, consiguió sacar adelante algunas de sus propuestas, como la relativa al RRI, bloqueadas sobre todo por la posición adoptada por Miguel Lluch, quien a su vez se colocaba al frente de los vocales. Del mismo modo, los miembros del JE recibieron la crítica de los trabajadores al sacar adelante la propuesta de la empresa del CCS de 1969 cuando previamente los trabajadores en asamblea la habían rechazado. A partir de esta situación de crisis interna, comenzará a gestarse un movimiento de regeneración en el movimiento obrero en la FS, al frente del cual se van a colocar los líderes comunistas y que dará lugar a la nueva composición del JE tras las elecciones sindicales de 1971, con lo cual se inicia una nueva fase de actuación del movimiento obrero en la fábrica siderúrgica.

- 1971-1975.

En estos años se mantiene el repliegue táctico iniciado a partir de 1967 y también el impulso a la lucha legal y por la negociación directa, sin recurrir, por tanto, a la lucha abierta de las grandes huelgas de la década anterior. Sin embargo, con las elecciones sindicales de 1971 se produce una renovación sustancial del JE, con lo que al mismo tiempo dan muestra de la reorganización del movimiento obrero y la salida a la situación de crisis y división interna en el movimiento obrero de la FS. Las dudas de los obreros de presentarse a las elecciones sindicales de 1971 por causa de desacuerdo con aspectos importantes de la nueva Ley Sindical, en el caso de la FS se resolvieron con la opción de presentarse a las mismas con sus mejores baluartes. De nuevo se observa la apuesta por la vía de la negociación a base de aprovechar al máximo la cobertura legal, y reforzando su posición al colocar a los miembros más activistas y concienciados con que contaba la fábrica saguntina, en un intento de equilibrar las posiciones entre capital y trabajo. Así, los sectores más radicales y comprometidos de CCOO y afiliados o simpatizantes del PCE que salen elegidos vocales del JE y enlaces, toman la iniciativa en el proceso recomposición del movimiento obrero y en el cambio de actitud de cara a la empresa, que se vuelve más firme y agresiva (en el plano dialéctico) en las propuestas y reclamaciones,

resultando de ello una actividad perfectamente coordinada y cohesionada. Durante estos años se consigue fortalecer al movimiento obrero en torno a CCOO y de hecho se obtiene la mayoría en todos los comités de empresa. Como fruto de esta actitud se consiguen también mejoras salariales y de las condiciones de trabajo, a pesar de que no se llega al suficiente acuerdo con la empresa como para firmar un nuevo convenio colectivo una vez finalizado el periodo de vigencia del anterior en diciembre de 1972. Pero esa misma firmeza en las posiciones obreras permitió consolidar beneficios sociales, ahora en peligro, como la Caja de Previsión Social, o mejoras salariales por la vía de una NOC. Esta radicalización de las posturas también se utilizó para afrontar el nuevo proyecto de reestructuración de plantillas que la empresa presenta en febrero de 1971 y que pretendía una reducción del 50% del personal de servicios asistenciales, seguridad, limpieza y otros, en parte por la supresión del servicio y en parte por su transferencia a terceros.

También se observa durante estos años un aumento del ímpetu democrático por parte de los trabajadores, defendido de forma compulsiva en la puesta en marcha de asambleas masivas de trabajadores en la fábrica tal y como lo establecía la nueva legislación al respecto. La empresa interpuso todos los impedimentos legales posibles para evitarlas o, al menos, controlarlas a base de sólo permitir las con el aforo que permitía el salón de actos del Colegio N^a S^a de Begoña, mientras que los trabajadores pensaban más en asambleas en la misma fábrica y no en establecimientos de la empresa fuera de la misma. Esto demuestra cómo los trabajadores de la FS siguen empleando hasta el máximo las posibilidades que le ofrece el marco legal, porque la realización de asambleas para ellos era algo frecuente y natural, pero tenían que utilizar los locales del sindicato local y establecer turnos, o se realizaban de manera informal en la fábrica. Cuando sale a la luz una Ley que establece los requisitos para garantizar el derecho de reunión de los trabajadores en la propia fábrica, los trabajadores de Altos Hornos de Sagunto insistirán en su cumplimiento exacto, lo cual generará uno de los puntos de desacuerdo entre empresa y JE. Se trataba de una táctica en la que había que evitar los conflictos colectivos con manifestaciones de huelgas, para hacerse más importante la institucionalización de los hábitos democráticos en la organización sindical oficial, de modo que acabe definitivamente manándola desde la base de su formato verticalista y contenido interclasista. Se trataba, en definitiva, de avanzar un paso más en el objetivo de CCOO de constituir un sindicato de clase y democrático.

La primera mitad de la década de los setenta sigue siendo, a nivel general, de represión y persecución del movimiento obrero, en particular de CCOO tanto a nivel nacional como a nivel de la zona de Levante. También son años de intensa conflictividad, con numerosas huelgas, mediante las que se consiguen aumentos salariales y otras mejoras. Pero en el caso del movimiento obrero de Altos Hornos de Sagunto se consiguen logros también importantes pero, haciendo uso de su carácter autónomo y utilizando la táctica de negociación y firmeza en las propuestas hasta convertirlas en exigencias, pero sin recurrir a la huelga y sin que lleguen a afectarles directamente las acciones de represión más cercanas como fue la caída de la comisión obrera del metal de Valencia o las comisiones obreras de Alcoy-Onteniente.

En junio de 1975 se producen las últimas elecciones del sindicato vertical en las que CCOO consolida su éxito en la fábrica de Sagunto. Sin embargo, en estos años el movimiento obrero se irá haciendo más diversificado, aunque se mantenga la fuerza e influencia de los trabajadores siderúrgicos, y, además, irán surgiendo otras fuerzas sociales procedentes de otros ámbitos no obreros (movimiento vecinal, amas de casa, sacerdotes, estudiantes, etc.) que proyectarán un enfoque y perspectiva más amplia del movimiento obrero y de la oposición democrática en el Puerto de Sagunto, con lo cual se irá difuminando poco a poco el carácter eminentemente nuclear y referencial de la fábrica siderúrgica. El movimiento obrero, a su vez, irá desbordando progresivamente el marco estrictamente laboral y empezará a participar en la vida ciudadana, como en el caso en el que desde el JE se insiste ante el delegado de sindicatos para acelerar las obras de la Residencia de la Seguridad Social, o el hecho de que los plenos del Ayuntamiento siempre estén llenos.

5. Aproximación a un balance de resultados de la gestión del JE.

Todas aquellas mejoras económicas y sociales que los trabajadores de Altos Hornos de Sagunto llegan a obtener, consolidar o ampliar, las consiguen por medio de la gestión que la representación de los mismos desarrolla en torno del JE, tanto en el Pleno como en cada una de las comisiones que lo integran. En muchos casos los logros consiguen asentarse en torno a un CCS o NOC en su defecto, pero siempre fruto de una intensa negociación que en momentos puntuales se vio acompañada de una importante

conflictividad, huelgas u otras medidas de presión. Sin embargo, otros muchos logros se consiguen de forma paralela al CCS, aunque el denominador común sigue siendo la gestión del JE, una gestión que cuenta con el apoyo de los trabajadores a los ocho vocales del Jurado que pertenecen a la mano de obra cualificada y no cualificada, porque al menos en ellos se veían auténticamente representados, además de que estos ocho vocales representaban a la mayor parte de la plantilla de la fábrica.

En la relación de logros y mejoras conseguidas habrá que distinguir entre aquellas que se refieren al ámbito económico (salarios), las que se contemplan en relación a las condiciones de trabajo y, finalmente, las mejoras sociales/asistenciales. En relación a los beneficios sociales, los trabajadores acaban concibiéndolos no como “gracias” concesiones de la empresa en virtud de la práctica de paternalismo empresarial, sino como una forma más de retribución (inferida) al rendimiento de trabajo; una forma de retribución merecida y, por tanto, exigible. Así, los trabajadores superaron su adhesión/simpatía/consentimiento del régimen, en virtud de la aplicación de las fórmulas de paternalismo social (Seguridad Social, Jubilación, etc.) o empresarial, para abordar estos beneficios como formas de percepción salarial inducida, que proceden de la productividad generada por su trabajo y por ello reclaman el derecho a consolidarlos o ampliarlos como derechos. De tal manera, los beneficios sociales se convierten en otro capítulo de las reivindicaciones obreras junto a las económicas y de condiciones de trabajo. Fuera de lo que se consigue incorporar al CCS, la Comisión del Plus Familiar será una de las que recogen en mayor medida este tipo de reivindicaciones, al igual que ocurre con la Comisión de Revisión de Calificaciones para mejorar los niveles salariales. Por esta razón, desde el primer momento se van a colocar en estas dos comisiones del JE a los vocales o representantes obreros considerados más combativos. Así, la mayoría de logros y mejoras sociales y económicas se desencadenan en torno a la gestión del JE con motivo de la negociación de los convenios colectivos, el Pleno del Jurado y las comisiones arriba mencionadas.

Atendiendo a que este apartado se refiere a las conclusiones finales, en la relación de resultados sólo se incluyen aquellos que se consideran más significativos y también la progresión de algunos aspectos relativos a salarios, vacaciones, plantilla y algunos beneficios sociales a lo largo de todos estos años.

Partiendo de los salarios como uno de los aspectos que conllevan una atención constante por parte de la gestión/negociación/lucha obrera, el primer punto de inflexión se produce con motivo de la negociación del primer convenio colectivo sindical y cuando acaba de introducirse el SB. La lucha por la subida salarial se ve acompañada de una fuerte conflictividad y una huelga que paralizó toda la fábrica. Fruto de todo ello fue la consecución del jornal mínimo de 3.000 pesetas (100 pesetas diarias) para toda la plantilla y en el capítulo VIII de las Disposiciones Transitorias del CCS se ratifica la garantía del salario mínimo para toda la plantilla hasta finalizar completamente la puesta a control, momento en el que las retribuciones pasarían a establecerse en función del grado de calificación y los rendimientos. La importancia de este hecho se encuentra en que la subida salarial afectaba al salario mínimo base, a partir del cual ya se podrían ir incorporando al mismo todas aquellas percepciones que a título individual podían proceder del grado de calificación, primas, puntos, antigüedad, premios, etc. La negociación por el salario estuvo siempre presente en cada convenio colectivo y a lo largo de las distintas negociaciones de convenio colectivo, la referencia para solicitar el aumento del salario base fue el índice de precios al consumo (coste de vida) que fijaba el INE, aunque la empresa no lo aceptó siempre y en estos casos fue la NOC correspondiente la que fijaba el aumento salarial. Otro de los momentos en los que se produce un importante logro en la subida del salario mínimo base se localiza en el CCS de 1970, momento en el que se consigue subir cinco grados de calificación para todo el personal, lo que supuso un aumento del salario base de sesenta mil pesetas por persona y año para toda la plantilla. De esta manera, el salario mensual mínimo (que parte del grado de calificación 5) se situaba en 5.320,37 pesetas para obreros y subalternos que eran los que podían tener el mínimo grado de calificación, a diferencia del año anterior en el que el mínimo grado de calificación suponía un sueldo mensual de 4.743,50 pesetas. Al sueldo base fijado por el grado de calificación se le irán incorporando, pues, todas aquellas percepciones que correspondan en virtud de primas, premios, pluses, antigüedad, etc. Y en la NOC de 1973 vuelve a aumentarse el salario mínimo como efecto de elevar en un grado la calificación de todo el personal,⁵¹⁵ aunque ello supuso cambiar el sistema de participación en la producción. Por otro lado, el hecho de que el grado de cualificación determinara el salario base, llevó a que muchas de las reclamaciones obreras se enfocasen en torno a la revisión al alza de las mismas, y siempre estuvo presente esta demanda en la negociación de cada

⁵¹⁵ Se pasa del mínimo grado de calificación establecido en 5 a 6, sobre el que se establecerá a partir de entonces el salario mínimo base.

convenio colectivo. Por otro lado, es necesario tener en cuenta que el salario total percibido contemplaba numerosos conceptos además del salario base, tanto aquellas percepciones derivadas directamente del trabajo, como aquellas de carácter indirecto como beneficios, pagas extra, antigüedad, etc., llegando estos complementos a duplicar, e incluso más, al salario base que le correspondía a cada uno.⁵¹⁶

A pesar de que no siempre se cumplieron las expectativas de ascenso salarial propuestas por el JE, el término general los salarios estuvieron siempre por encima de la media de los trabajadores de otras empresas en la rama del metal, y se observa una curva alcista moderada a lo largo de todo el periodo hasta que a partir de 1972 este ascenso tiende a hacerse más pronunciado, en gran medida propiciado por el aumento de la carestía de la vida.

En el capítulo de los beneficios sociales, junto a aquellos que venían establecidos por la normativa estatal (Seguros Sociales obligatorios o subsidios familiares), la empresa genera otros que sirven de complemento a los que marca la normativa estatal y con los que se pretende ampliar la cobertura social y económica de aquellos. Es en este ámbito donde el JE dispone de la capacidad para proponer o negociar con la empresa esos beneficios sociales. A pesar de que la empresa cuenta con una tradición en política social/asistencial, la gestión del JE a lo largo de estos años conseguirá introducir nuevos beneficios sociales, ampliar y mejorar los existentes, consolidar otros y compensar con otro tipo de mejoras aquellos beneficios sociales que se van perdiendo a partir de 1968, momento en el que la política de la empresa pretende ir desprendiéndose de aquellos servicios asistenciales que había venido aportando hasta entonces y que no estaban vinculados con su objetivo esencial que era producir y vender material férreo.

Al igual que pasa con el resto de conceptos, el punto de referencia inicial es el CCS de 1961, donde se perfilan la mayor parte de todos los beneficios sociales percibidos por los trabajadores, algunos de los cuales sufrirán variaciones en los siguientes convenios

⁵¹⁶ Julián López recuerda que en el momento en que se superó al SB en cuanto a que se excedía del nivel máximo de productividad fijado en 80 puntos, muchos trabajadores se dedicaron a aumentar el salario a través de las primas a la producción, produciendo más cantidad en menor tiempo. También añade que este sistema aumentaba el salario pero también aumentaba el riesgo de siniestralidad laboral. Entrevista de la autora a Julián López, Valencia, 3-6-2011.

colectivos y normas de obligado cumplimiento y RRI. De todos ellos destacan los siguientes:

- Caja de Previsión Social. (Denominada Caja de Resistencia por parte de los trabajadores). Constituida a partir de enero de 1961 a propuesta de los vocales del JE, funciona como una caja complementaria de seguro de enfermedad con objeto de paliar la situación económica producida por la pérdida del salario por causa de enfermedad o accidente. Su constitución se fundamentaba en la insuficiente indemnización económica que concedía el seguro obligatorio de enfermedad. Se estableció, pues, una pensión complementaria para casos de invalidez, parcial o absoluta, permanente o parcial, y la cantidad asignada se fija en el 75% del salario regulador, y en el RRI de 1969 se introduce que el salario regulador para establecer el 75% de indemnización, se fija sin limitación de cifra. En el CCS de 1970 la empresa se compromete a aportar una cantidad equivalente al 70% de las aportaciones realizadas por los trabajadores (1.210.510 pesetas) a fin de complementar las prestaciones recibidas por los trabajadores en situación de baja por enfermedad.

- Pensión complementaria para jubilados.

Financiada por la empresa, también incluye a jubilados por enfermedad profesional o accidente. En 1969 el JE consigue llegar a un acuerdo con la empresa al efecto de regular las pensiones complementarias de los jubilados, en el que se incluyen mejoras como:

- Nivelar las pensiones de jubilación en beneficio de los que más lo necesitaban, resolviendo el problema de aquellos que no tenían asignada pensión complementaria de la empresa.
- Carácter inamovible y vitalicio de la pensión complementaria.
- Extensivo al personal obrero y subalterno con el mismo criterio que se venía aplicando a empleados en cuanto a beneficios de socorro por fallecimiento a favor de los familiares.

- Seguro Colectivo de Vida.

Con carácter voluntario, se nutre de las aportaciones a un fondo de la empresa y de los trabajadores afiliados. La cuantía de capital y la prima se establecen a partir del salario regulador de cada obrero, quedando las primeras mil pesetas exentas de cotización. En

1969 se amplía en las mismas condiciones que los que ya están, a aquellos que deseen incorporarse.

- Socorro por fallecimiento.

En el CCS de 1969 y en las Normas Complementarias del RRI que aparecen en el Anexo al CCS de 1970 se hace extensivo al personal obrero y subalterno en la misma cuantía y condiciones que el personal administrativo y técnico.

- Premios, individuales y colectivos; por antigüedad, comportamiento, seguridad o actos heroicos. El número de premios y la cuantía de los mismos fue variando en algunos momentos. Los premios de comportamiento podían variar entre diez mil y mil pesetas, en función del riesgo y de la categoría del mismo. En el CCS de 1969 se elevó el número de premios por comportamiento de cuarenta a sesenta y todos ellos pasarán a recibirse mediante estancias en residencias de verano (de la OS de Educación y Descanso) o en bolsas de viaje de igual cuantía para los que no pudieran disfrutar de esas Residencias. En los premios por años de servicio se incrementa, a partir del RRI de 1969, la cuantía de los mismos: del 500 a 5.000 pesetas para una antigüedad de veinticinco años, y de 1.000 a 10.000 para los que llevan cuarenta años de servicio continuado en la empresa. Los premios de seguridad fueron un incentivo para el descenso progresivo y pronunciado a lo largo de todos los años del estudio del número de accidentes y los índices de frecuencia y gravedad de los mismos.

- Vacaciones.

Comenzaron estableciéndose en diez días laborables remunerados para el personal obrero y quince días para el personal subalterno y empleados, pero en la Normas Complementarias al RRI de 1970 ya se ven ampliadas a veinte días laborables para todo el personal, y en la propuesta de negociación de un nuevo CCS en 1973 ya se habla de cuatro semanas al año, preferiblemente entre junio y septiembre.

- Préstamos a largo plazo sin interés.

Instituidos en el CCS de 1961 hasta una cantidad máxima de 8.000 pesetas, se necesitaba justificar su necesidad ante el JE. Se reintegra a través del salario (8%) y del Plus Familiar y gratificaciones (16%). A partir de 1970 se consigue elevar la cantidad a 15.000 pesetas.

- Becas y “Ayuda en mano”.

Dirigidas a los jóvenes estudiantes de la Escuela de Aprendices y bachiller en los colegios de la empresa. Con el CCS de 1961 aumenta su número y la cuantía de las mismas. También se incorporan otras nuevas para estudios de grado medio y superior. Además de la becas existe otra modalidad de ayuda económica consistente en la aportación de una cantidad económica concreta tanto para los colegios de la empresa como para Institutos o centros oficiales de la zona. En este caso, este fue uno de los beneficios sociales que tendió a perderse a raíz del concierto con el Ministerio de Educación para asumir las funciones de educación y de la cesión al mismo de los colegios de la empresa.

- Vivienda.

En un primer momento la empresa promovió la construcción de numerosas viviendas y facilitó el acceso de sus productores a ellas a través de la venta o en forma de inquilinato. A partir del expediente de crisis de 1967, la empresa irá desprendiéndose del control y titularidad de muchas de ellas, y para ello facilitó el acceso a la compra de aquellas que ya estaban habitadas por trabajadores de AHV en régimen de inquilinato. Ofreció su venta al precio aprobado por el Ministerio de Vivienda y habilitó ayudas y crédito al 3% para facilitar el acceso a la propiedad de las mismas, de tal manera que la empresa ofrecía formas de pago mediante descuentos automáticos y en plazos de hasta veinticinco años. De esta manera, a partir de 1968 se vendieron un gran número de viviendas en los Grupos: José Antonio, Goyoaga, Muñoz Pomer, Churruca, Triano, etc. Sin embargo, las viviendas del Grupo Obrero, de las más antiguas y céntricas, que se encontraban en régimen de inquilinato, no salieron a la venta, a pesar de las peticiones constantes de los trabajadores. También se constituyó una comisión de cuatro vocales del JE para proponer a la Dirección de la empresa la adjudicación de aquellas viviendas que estaban desalojadas y que habían sido solicitadas para su compra por parte de los trabajadores. Finalmente, en el seno del JE y por iniciativa de sus vocales se constituyó en noviembre de 1968 la “Cooperativa de Viviendas San Miguel”, con el beneplácito de la empresa y cuya Junta rectora estaba constituida por vocales del JE. La empresa se comprometía a facilitar a la cooperativa terrenos de su propiedad que fueran destinados a la construcción de viviendas.

- Otros: Economato, Colegios, Escuela de Aprendices, Atención Sanitaria.

Durante años fue muy importante para el nivel de vida de los trabajadores siderúrgicos del Puerto de Sagunto contar con los servicios asistenciales que la empresa le proporcionaba a través del economato, sanatorio, colegios y Escuela de Aprendices. Pero a partir del expediente de crisis, la empresa irá desprendiéndose de estos servicios asistenciales por medio de su traspaso a otras entidades directamente vinculadas con el servicio que proporcionaban. El traspaso no fue inmediato y hubo un periodo de transición en el que los trabajadores siguieron disfrutando de las aportaciones que hacía la empresa a estos servicios asistenciales. Así, en el caso del economato, traspasado a CABS A a través de un Concierto, las familias de los trabajadores de AHV siguieron disfrutando durante unos años de un descuento en los precios de los productos de consumo en torno al 15 y 20%. Los vocales del JE consiguieron ir desviando las aportaciones económicas que la empresa había venido haciendo a estos servicios sociales que tienden a desaparecer, hacia otro tipo de mejoras sociales y económicas.

En contrapartida, todas las mejoras conseguidas se realizaron a costa de un descenso continuo de la plantilla, la cual se encontraba sobredimensionada en comparación con otras fábricas europeas del ramo y por tanto en peores condiciones para competir con ellas. Las medidas que la empresa debía implantar para aumentar la productividad no sólo pasaban por la puesta en marcha del SB sino que también requerían de un número muy inferior de trabajadores. Gracias a la acción y presión obrera esta disminución de la plantilla no se realizó de manera traumática desde el inicio del nuevo sistema de racionalización del trabajo, pero ello no significó que la disminución no fuera constante, contando con dos momentos (expediente de crisis de 1967 y ERE de 1969) en los que se produjo un descenso acentuado de la misma, una salida de trabajadores que no va acompañada de la puesta en marcha de nuevos puestos de trabajo porque la empresa fue prescindiendo de todas las unidades de producción que no eran absolutamente necesarias para la actividad siderúrgica. Así, del máximo de plantilla situado en 1957 (6.272), se llega en 1965 a 5.288 y en 1974 a la cantidad de 4.120, momento este último que coincide con el máximo histórico de producción (675.000 toneladas). A la pérdida continuada de puestos de trabajo, sólo se podría establecer como logro sindical la incorporación a la plantilla del personal complementario que había mantenido una relación laboral durante un periodo mayor a un año pero con la consideración de eventuales, lo cual iba en detrimento

de sus condiciones económico-sociales respecto al resto de los trabajadores de la plantilla. Esta situación, denunciada por los vocales del JE durante mucho tiempo, consiguen que se resuelva con la NOC de marzo de 1973.

Otro de los elementos que se presentan en la parte negativa del balance de resultados es la escasa y deficiente inversión empresarial en maquinaria y tecnología. El denominado “Plan Sagunto” y las inversiones previstas en la *Acción Concertada*, no fueron suficientes ni se aplicaron en su totalidad, lo cual contribuyó a la ralentización de las mejoras de las condiciones de trabajo, y el proceso de aumento de la producción se llevó a cabo a base de aplicar el SB y un mayor esfuerzo y cantidad de trabajo por parte del operario. A partir de 1968, superados en muchos casos los niveles máximos de rendimiento productivo previstos por el SB, la empresa promovió la fórmula de conseguir del trabajador un aumento de la producción a cambio de que éste consiguiera elevar su salario por medio de las primas e incentivos a ella. Aunque el objetivo de la empresa de aumentar la producción por persona en los años setenta hasta niveles no alcanzados hasta entonces se consiguió, sin embargo, tal y como señala Julián López,⁵¹⁷ para el movimiento sindical significó renunciar a la prioridad de las reivindicaciones relativas a las condiciones de trabajo y de seguridad del mismo, aplazando este objetivo reivindicativo para coyunturas donde el aumento de la producción no fuera un requerimiento esencial.

Pero, independientemente de un mayor o menor número de resultados positivos en aquellos aspectos cuantificables, el balance de resultados quedaría incompleto si no se abordaran los resultados obtenidos en aquellos valores no cuantificables pero que están en la base de su gestión y posibilitan el resto. Se trata del papel sindical que representó el JE a lo largo de estos años. A la vista de toda la actividad desarrollada por el JE, resulta innegable el papel sindical ejercido y hay que situarlo en el balance positivo de resultados. Esta labor se emprende en el JE por parte de un grupo de trabajadores más concienciados, con Miguel Lluch y Ginés Zaplana a la cabeza cuando acceden al JE en 1960, y resulta más evidente, llegando a alcanzar un alto nivel de consolidación, en la conducción de los conflictos colectivos de 1964-66. A partir del JE de 1971 se puede decir que el grado de cohesión obrera y madurez alcanzada en el JE es tal que pueden afrontar el dar un paso más en la consolidación del movimiento sindical, ahondando en la estrategia que,

⁵¹⁷ Entrevista con la autora en Valencia, 3-6-2011.

sirviéndose de la negociación, consigue hacerse fuerte en sus posiciones, al mismo tiempo que, consciente del respaldo obrero con el que cuenta, las defenderá hasta sus últimos extremos.

Al asumir este papel, el JE potenció al máximo uno de los valores por excelencia del sindicalismo, la negociación, de tal manera que no sólo se contentó con ejercerla desde la estrecha franja que le permitía la legalidad, sino que reclamó su derecho a ejercerla en igual medida y protagonismo que la empresa. La negociación se contempla como una actitud que conlleva el uso del diálogo y discusión de los planteamientos presentados por las partes, y la constancia de que ambas partes deben ceder para conseguir parte de los objetivos propuestos. Los instrumentos con que contó el JE para el ejercicio de la negociación lo constituyeron:

- a. El marco legal, que prácticamente asigna a la institución del JE el ejercicio de la misma y que tiene como principal exponente el CCS.
- b. Líderes carismáticos, capacitados para la negociación y que cuentan con un fuerte respaldo obrero gracias a la intensa campaña para sacar adelante un movimiento asambleario y democrático, y que se proyecta a partir de una red de comunicación entre los trabajadores de toda la fábrica, los enlaces repartidos a lo largo de los distintos departamentos y los vocales del JE.
- c. Capacidad de movilización obrera para orientar y dirigir las medidas de presión más convenientes y adecuadas como para mantener sus propuestas ante la empresa con suficiente fuerza.

Desde el JE, los trabajadores de la FS supieron hacer uso, combinar y distribuir a discreción estos recursos a fin de conseguir los mejores resultados posibles en la negociación, la cual encuentra su punto culminante en el CCS, hasta tal extremo que la actividad primordial del vocal del JE se centra en la negociación del mismo, e independientemente de si se ha llegado a un acuerdo o a una NOC, desde el día siguiente ya se estará trabajando en la negociación del siguiente.

Así, el JE se constituyó durante todos estos años en el instrumento por excelencia desde donde se ejerció la técnica de la negociación, desde todas sus facetas y vertientes, y se convirtió en auténtica escuela de líderes obreros y experimentados sindicalistas. El uso consciente y continuado de la negociación por parte de los jurados de empresa desde muy

pronto, les capacitará para afrontar con altos niveles de éxito los retos que el futuro próximo les deparaba. La consciencia de su propia fortaleza y de los recursos e instrumentos que fueron desarrollando en la actividad sindical, les será útil y por ello seguirán aplicándolos desde el momento que se pone en marcha la construcción de la IV PSI y hasta la reconversión industrial que supuso el cierre de la fábrica siderúrgica. A su vez, empresa y Estado también asumirán que en el Puerto de Sagunto había que contar con firmes y experimentados negociadores que, de forma puntual también eran capaces de organizar movilizaciones de presión en forma de huelgas, conflictos colectivos o acciones y manifestaciones en las calles de la ciudad.

Por otro lado, el uso y recurso de medidas de presión tales como trabajo a ritmo lento, paros o huelgas, las cuales a menudo se ven acompañadas de acciones solidarias como recogida de fondos para aliviar situaciones económicas concretas de los trabajadores, y que sirven para dotar de mayor efectividad a esas acciones de presión, dirigidas desde los vocales obreros del JE, fueron combinadas y distribuidas a discreción a fin de conseguir los mejores resultados posibles en la negociación. Este tipo de medidas fueron propiciadas por los vocales del JE en aquellos momentos en que vieron que los objetivos deseados por los trabajadores eran perfectamente asumibles por la empresa, cuando ésta tenía pedidos pendientes y, por tanto, necesidad de aumentar la producción. En este sentido, el cese, o al menos la ralentización de los recursos de presión obrera a partir de 1966 en comparación con los años anteriores, no sólo atendió a motivos de carácter represivo de estas movilizaciones, sino también a que la empresa pasó por momentos de dificultad económica, con escasos pedidos, y en la que los paros o huelgas tienden a perjudicar más a los trabajadores que a ésta, al conseguir esta última ahorrarse salarios, e incluso aplicar multas, sanciones e incluso el despido, mientras que no necesitaba aumentar la producción. En estos momentos de crisis económica, los mismos representantes obreros (vocales del JE) consiguieron por sí mismos y a través de los enlaces sindicales, aplacar los ánimos de los trabajadores, quienes tendían a iniciar fácilmente las *marchetas* o paros, convenciéndoles de que los mayores logros posibles en momentos de crisis económica podían encauzarse por la vía del diálogo y centrarse en objetivos más sociales (seguros sociales, pensión complementaria, seguridad, jornada,...), que los estrictamente económicos. Este será el caso de la nueva fase de actuación “sindical” del JE desde finales de los años sesenta y primera mitad de los setenta.

Por todo ello, conviene, pues, recordar las palabras que Ramiro Reig dedica a Miguel Lluch, pero que se pueden hacer extensivas a todos aquellos que participaron, directa o indirectamente, en la gestión del JE en su vertiente más sindicalista, y que dicen así: "... su forma de combinar el coraje con la inteligencia, la lucha con la negociación, el liderazgo con la participación, constituyen la esencia del sindicalismo de todos los tiempos."⁵¹⁸

En definitiva, el JE de Altos Hornos de Sagunto se convirtió en la institución más eficaz en el ejercicio de la acción sindical; una acción que se sirvió de un medio legal que limitaba sus posibilidades de actuación y donde las relaciones laborales se veían intervenidas frecuentemente por la acción del Estado; de ahí la búsqueda continua de autonomía. Y, por otro lado, desempeñó su acción potenciando todos sus activos: líderes, coordinación y apoyo obrero, lo que le convirtió a su vez en la institución conductora de un sindicalismo democrático y participativo.

En la actualidad, los representantes obreros entrevistados coinciden en sentirse orgullosos de la actividad sindical desarrollada, a pesar de las condiciones no idóneas y en ocasiones adversas, y de estar expuestos a medidas de represión estatal o empresarial. En definitiva, contribuyeron a desarrollar y consolidar el movimiento obrero en general y el movimiento sindical en particular, preparando el terreno para el momento en que se produzca la libertad sindical en 1977. Los trabajadores de la fábrica siderúrgica de Sagunto se incorporarán al movimiento sindical, ya en el marco democrático, dentro de Comisiones Obreras, la organización que contribuyeron a poner en marcha y con la que crecieron y fueron avanzando en técnicas y fórmulas de actuación sindical.

⁵¹⁸ Ramiro Reig, "Cómo se construye un sindicato", VV.AA., *Miguel Lluch (1925-2002). In Memoriam*, p. 44, Ed. FUNCASOCIAL, CCOO PV, PCPV, Valencia, 2004.

SIGLAS Y ABREVIATURAS.

AGE: Alberto García Esteve.

AH: Archivo Histórico.

AHM: Altos Hornos del Mediterráneo.

AHV SA: Altos Hornos de Vizcaya, Sociedad Anónima.

Art.: Artículo

BBV: Banco Bilbao Vizcaya.

BM: Banco Mundial.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

CABSA: Compañía Auxiliar de Abastecimiento Sociedad Anónima.

Carp: Carpeta.

CECA: Comunidad Europea del Carbón y el Acero.

CC.OO: Comisiones Obreras.

CCS: Convenio Colectivo Sindical.

CMSM: Compañía Minera de Sierra Menera.

CNS: Central Nacional Sindicalista.

Coord.: Coordinador.

CSIS: Centro Superior de Investigación Sociológica.

CSIS: Comisión de Seguridad en la Industria Siderúrgica.

CV: Comunidad Valenciana.

Dir.: Director.

DPT: Delegación Provincial de Trabajo.

EEUU: Estados Unidos de América.

ENSIDESA: Empresa Nacional Siderúrgica Sociedad Anónima.

ERE: Expediente de regularización de empleo.

FET: Falange Española Tradicionalista.

FMI: Fondo Monetario Internacional.

FS: Fábrica de Sagunto.

GATT: Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio.

HOAC: Hermandad Obrera de Acción Católica.

IES: Instituto de Estudios Sociales.

INE: Instituto Nacional de Estadística.

INI: Instituto Nacional de Industria.
INP: Instituto Nacional de Previsión.
INV: Instituto Nacional de la Vivienda.
ISO: Instituto Social Obrero.
IVIS: Instituto Valenciano de Investigación Social.
JE: Jurado de Empresa.
JOC: Juventud Obrera Católica.
JONS: Juventud Obrera Nacional Sindicalista.
LCC: Ley de Convenios Colectivos.
LGSS: Ley General de Seguridad Social.
LSS: Ley de Seguridad Social.
NOC: Norma de Obligado Cumplimiento.
OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
OCT: Organización Científica del Trabajo.
OECE: Organización Europea de Cooperación Económica.
OS: Obra Social.
OSE: Organización Sindical Española.
PC: Partido Comunista.
PCE: Partido Comunista de España.
PFC: Personal fuera de Convenio.
PIB: Producto Interior Bruto.
PIO: Programa de Igualdad de Oportunidades.
PPO: Promoción Profesional Obrera.
PSI: Planta Siderúrgica Integral.
PUV: Publicaciones de la Universidad de Valencia.
PV: País Valencià.
REI: Radio España Independiente.
RENFE: Red Nacional de Ferrocarriles Españoles.
RRI: Reglamento de Régimen Interno.
SB: Sistema Bedaux.
SEU: Sindicato Español Universitario.
SOE: Seguro obligatorio de enfermedad.
SOVI: Seguro obligatorio de vejez, invalidez y muerte.
UGT: Unión General de Trabajadores.

UNINSA: Unión de Siderúrgicas Asturianas Sociedad Anónima.

USO: Unión Sindical Obrera.

USSC: United States of Steel Corporation.

UTT: Unión de Trabajadores y Técnicos.

VV.AA: Varios Autores.

ARCHIVOS Y FUENTES DOCUMENTALES.

A. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA.

- *Anuario Estadístico de España*, años 1957 a 1974.
- *Censos de Población*, 1960, 1970, 1981.
- *Revista Sindical de Estadística* (números 76, 82).

B. ARCHIVO DEL REINO DE VALENCIA.

a. Sindicatos:

- Elecciones sindicales. 1954, 1960, 63.
- Actas Jurado de Empresa AHV, 1963 a 1973.
- Servicios jurídicos sindicales, 1964-1972.
- Expediente de crisis de empresas. 1967.
- Ponencia especial IVPS. 1971-75..
- Convenios Colectivos Metal, 1960-70.
- Conflictos colectivos en AHV Sagunto: 1963-4-5.
- Estadística de Industrias Básicas del Hierro y el Acero..
- Industrialización en Valencia y IVPSI. Recortes de Prensa.
- Reglamento Laboral Industria Metalúrgica, 1964-72..
- Datos y Normas Mutualidad Laboral, 1967-72.

b. Delegación de Trabajo:

- Expedientes. Siderurgia y Metal. 1964-1970.
- Expediente Regulación de Plantilla, 1969.
- Expediente de autorizaciones, 1967-69.
- Expedientes Conflictos Colectivos, 1971-2-3
- Estadísticas sobre expedientes de reestructuración de plantillas, 1959-70.
- Estadísticas de Empleo. 1961-67.
- Expedientes de sanciones e impugnaciones. En cajas desde 1957.

C. ARCHIVO DE ALTOS HORNOS DEL MEDITERRÁNEO.

- *Memoria de Servicio Social. AHV. SA. Fábrica de Sagunto. Años 1966 y 1967.*

División de Personal:

- *Jefatura de Personal. Informe Anual. Año 1972.*
- *Jefatura de Personal. Informe Anual. Año 1973.*
- *Reestructuración de Plantillas. Febrero, 1971.*
- *Memoria anual. 1963.*
- *Memoria anual. 1965.*
- *Información social. Noviembre.1970.*

Jurado de Empresa:

- *Actas de los años: 1960 a 1974.*

Convenios Colectivos: Años: 1961, 1967, 1969,1970.

Normas de Obligado Cumplimiento y Laudos para AHV-Sagunto:

- Año 1964.
- Año 1965.
- Año 1967.
- Año 1968.
- Año 1972.
- Año 1973.

Reglamentos:

- RRI. Año 1943.
- RRI. Año 1959.
- RRI. Año 1969.
- Reglamentación Nacional para el Trabajo en la Industria Siderometalúrgica.
- Reglamento de Jurados de Empresa. Decreto del 11 de septiembre de 1953.

Revistas de empresa:

- *Portu*. Años 1959-67.
- *Acero Valencia*, Años: 1968 a 1974.

D. ARCHIVO HISTÓRICO BANCO DE BILBAO.

- Estadísticas: Dinámica de la Población, Población activa, Sectores económicos.

E. ARCHIVO HISTÓRICO “JOSÉ LUIS BORBOLLA” DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIÀ.

- Fondo Alberto García Esteve. (016, 024).

F. ARCHIVO HISTÓRICO DEL PARTIDO COMUNISTA DE ESPAÑA.

- LEVANTE, Jacquets: 1, 57, 61-2, 73, 80, 91, 116, 132-5, 142, 166, 169, 190, 216-17, 228-9, 235, 241, 320-1, 368-9, 407, 435.
- Fondo de Movimiento Obrero. Jacquets: 5, 7, 9, 11, 57, 62, 486.

G. ARCHIVO FUNDACIÓN LARGO CABALLERO.

- Conflictividad AHV Sagunto en 1964-65: 363-5; de 301 a 308 (septiembre 1964), 314 (diciembre 1964), 321 (marzo 1965), 335 (junio 1965).

H. FUENTES ORALES:

- Proyecto GV-32-64/95. Departamento de Historia Contemporánea de la Universitat de València – Fuentes orales: Entrevista a Miguel Lluch.
- Archivo Histórico “José Luis Borbolla”, CCOO PV. Fuentes orales: Entrevistas a César Llorca, Eduardo Alcázar, José Fondo, Ismael Martínez, Blas Álvarez y Antonio Palomares.

- Fondo privado de Ana-M^a Quílez. Entrevistas a Julián López, Ginés Zaplana y Prudencio Martín. (Documentos sonoros en formato digital).

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- ABELLÁ, R., *La vida cotidiana bajo el régimen de Franco*, Temas de Hoy, Madrid, 1996.
- ADÁN GARCÍA, JM., *Al servicio de Valencia. Apuntes para la historia, 1967-1978*, Forum Concordia, Valencia, 2005.
- *Ensayos sociales. Libertad, justicia social, sindicalismo, familia y sociedad. Reformas necesarias*, Ed. Plataforma 2003, Madrid, 2003.
- ADRIÁ, J. J., “El País Valencià sota la dictadura franquista (1939-1975)”, en *Història Contemporània del País Valencià...*, pp. 295-353.
- AGUADO, Ana , “La historia de las mujeres y del genero”, en Teresa María ortega López (ed.), *Por una historia global: el debate historiográfico en los últimos tiempos*, Granada, Universidad de Granada / Prensas Universitarias de Zaragoza, pp. 111-134, 2007.
- AGUILAR CIVERA, I., “La investigación del patrimonio histórico industrial del Puerto de Sagunto”, en *Reconversión y Revolución. Industrialización y Patrimonio en el Puerto de Sagunto*, Universitat de València, Valencia, 1999, pp. 35-46.
- AHM SA. CONFEDERACIÓN GENERAL DE CUADROS, “Toda la verdad sobre Altos Hornos del Mediterráneo”, Industria siderúrgica integral. Altos Hornos del Mediterráneo, Sagunto, Valencia, 1983.
- AIZPURU, M; RIVERA, A, *Manual de Historia Social del Trabajo*, Ed. Siglo XXI. Madrid, 1995.
- ALARCÓN CARACUEL, M.R., y GONZÁLEZ ORTEGA, S., *Compendio de Seguridad Social*, Editorial Tecnos, Madrid, 1991.
- ALBIOL MONTESINOS., I, *El sindicato en la empresa*, Deusto, Madrid, 1990.
- ALMENDROS MORCILLO, F., *El sindicalismo de clase en España*, Península, Barcelona, 1978.
- ALONSO DE ARMIÑO PÉREZ, L., “La excepcionalidad de la vivienda social y obrera en el Puerto de Sagunto”, en *Reconversión y Revolución. Industrialización y Patrimonio en el Puerto de Sagunto*, Universitat de València, Valencia, 1999, pp. 67-75.
- ALTOS HORNOS DE VIZCAYA., *Esto es Altos Hornos de Vizcaya*, Bilbao, 1961.

- ALTOS HORNOS DE VIZCAYA, SA. FÁBRICA DE SAGUNTO., “Síntesis histórica y proceso de trabajo”, Folleto interno divulgativo, AHM, Fernando Torres Editor, Valencia, 1974.
- ALVAREZ JUNCO, J; PÉREZ LEDESMA, M., “Historia del movimiento obrero. ¿una segunda ruptura?”, *Revista de Occidente*, 12 (1982), pp. 19-41.
- AMSDEN, J., *Convenios colectivos y lucha de clases en España.*, París, Ruedo Ibérico 1974.
- APARICIO, M. A., *El sindicalismo vertical y la formación del estado franquista.* Eunibar, Barcelona, 1980.
- ARANGO, Jesús, *La protección por desempleo en España*, Madrid, 1999.
- ARRESE, José Luis, *Una etapa constituyente*, Barcelona, Planeta, 1993
- ARIEL DEL VAL, F., “Memoria contra poder: el desarrollo de la conciencia cívica bajo el franquismo”, en *Tiempos de Silencio*, IV Encuentro de Investigadores del franquismo, Valencia, Universidad de Valencia, FEIS (CCOO PV), 1999, pp. 294-302.
- ARIZA, J., *Comisiones Obreras*, Madrid, Avance/Mañana, 1976.
- ARÓSTEGUI, J., *La oposición al franquismo. Represión y violencia políticas*”, en *La oposición al régimen de Franco (Actas del Congreso Internacional)*, vol. 2 (Tomo I), Madrid, UNED, 1988, pp. 235-256.
- ARROYO LLERA, F., *Así es la USO; su identidad, historia, organización, servicios, programa, presencia internacional*, Madrid, EFAS, 1990.
- AVILA ROMERO, M., *Conflictos Colectivos, huelgas y cierre patronal*, IES, Ministerio de Trabajo, Zaragoza, 1981.
- BABIANO MORA, J. y MINGO, J.A., “Las particularidades del fordismo español”, *Cuadernos de Relaciones laborales*, 3, (1992).
- *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo. (Madrid 1951-1977)*, Madrid, Siglo XXI, Fundación 1º de Mayo, 1995.
 - “¿Un aparato fundamental para el control de la mano de obra? (Reconsideraciones sobre el sindicalismo vertical franquista)”, *Historia Social*, 30, 1998, pp. 23-38.
 - “Los conflictos sociales en fase depresiva ante la adopción de políticas de ajuste: el caso español”, *Zona Abierta*, 56, 1991.

- *Paternalismo industrial y disciplina fabril en España (1939-1958)*, Madrid, CES, 1998.
- BAIGE, J.; MOLINAS, C., y SEBASTIÁN, M., *La economía española 1964-1985: datos fuentes y análisis*, Madrid, 1987.
- BALDÓ LACOMBA, Marc, “Movimiento estudiantil y oposición al franquismo en los años sesenta”, en Manuel Chust y Salvador Broseta (eds.), *La pluma y el yunque. El socialismo en la historia valenciana*, Universitat de Valencia, 2003, pp. 127-152, 2003.
- BALFOUR, S., “El movimiento obrero y la oposición obrera durante el franquismo”, en TUSELL, J; ALTED, A; MATEOS, A., *La oposición al régimen de Franco (Actas del Congreso Internacional)*, vol 2, Tomo I, Madrid, pp.11-18, Madrid, UNED, 1990.
- BARRIO ALONSO, A., “A propósito de la historia social, el movimiento obrero y los sindicatos”, en RUEDA, G., (ed), *Doce estudios de historiografía contemporánea*, Santander, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cantabria, 1991, pp. 41-68.
- BENEYTO, P; DEL ALAMO, M; SANZ, J; SOLER, J.L., CC. OO.: *Ara que fa 25 anys*. Valencia, Fundació d’Estudis i Iniciatives Sociolaborals, 1991.
- CAMACHO, M., *Charlas en la prisión: el movimiento obrero y sindical*. Laia, Barcelona, 1976.
- Confieso que he luchado. Memorias*. Ed. Temas de Hoy, Madrid, 1990.
- CANO VALENTÍN, J., *Convenios colectivos sindicales y Plan de Desarrollo económico y social*, Madrid, OSE, 1965.
- CARR, R., *España: de la Restauración a la democracia, 1875-1980*, Ariel historia SA, Barcelona, 2001.
- CARRILLO, S., *Después de Franco ¿qué?*, Paris, Editions Sociales, 1965.
- *Nuevos enfoques a problemas de hoy*, Paris, Editions Sociales, 1967.
- CARNERO, T; PALAFOX, J., *Creixement, politizació i canvi social, 1790-1980*, Alfons el Magnànim, València, 1990.
- CASANOVA, J., “Modernización y democratización: reflexiones sobre la transición española a la democracia”, en CARNERO, T., *Modernización, desarrollo político y cambio social*, Madrid, Alianza, 1992.
- CASANOVA, Julián y GIL ANDRÉS, Carlos, *Historia de España del siglo XX*, Barcelona, Ariel, 2009.

- CASTAÑO COLOMER, J., *La JOC en España (1946-1970)*, Salamanca, Sígueme, 1978.
- COBO ROMERO, F.; ORTEGA LÓPEZ, T., (2003) “La protesta de unos pocos. El débil y tardío surgimiento de la protesta laboral y la oposición democrática al régimen franquista en Andalucía oriental, 1951-1976”, *Historia Contemporánea*, 26, pp. 113-160.
- COLECCIÓN NUEVO HORIZONTE: *Sindicalismo, empresa y trabajo*, Madrid, Ediciones del Movimiento, 1965.
- *Desarrollo económico y transformación social*, Madrid, Ediciones del Movimiento, 1963.
- CORIAL, B., *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Madrid, Siglo XXI, 1991.
- DE MINGO, J. A ; MAROTO, C., “Para estudiar las historia de las relaciones laborales en el lugar de trabajo. Una nota sobre la documentación procedente de los jurados de empresa”, en VV. AA., *I Jornadas de historia económica de las relaciones laborales*, Sevilla, 1996.
- DEL ÁGUILA, J., *El TOP. La represión de la libertad (1963-1977)*, Barcelona, Planeta, 2001.
- DEL ÁLAMO, M.: *CC OO del País Valencià. Aproximació a la seua història (1966-1992)*. Pròleg de Ramir Reig. L'Eixam-FEIS, Valencia, 1994.
- *El 1º de Mayo en el País Valencià. Apuntes para una historia de CC.OO PV*. Cuaderns de Debat nº 2, FEIS, Valencia, 1991.
 - “Salud laboral y condición de fábrica durante el franquismo: DEVIS-MACOSA (1941-1958), en BAENA, E. y FERNÁNDEZ ROCA, F.J. (coord) *III Encuentro de Investigadores sobre el franquismo y la transición*, Sevilla, Muñoz Mora, 1998, pp. 242-255.
- DE RIQUER, Borja, *La dictadura de Franco*, v. 9 de la *Historia de España* dirigida por Josep Fontana y Ramón Villares, Barcelona, Crítica / Marcial Pons., 2010.
- DELGADO, Julián, *Los grises: víctimas y verdugos del franquismo*, Madrid. Temas de hoy, 2005.
- DOMÈNECH SAMPERE, X., “El problema de la conflictividad bajo el franquismo: saliendo del paradigma”, *Historia Social*, 42 (2002), pp.123-143.
- “El cambio político (1962-1976). Materiales para una perspectiva desde abajo”, *Historia del Presente*, 1, (2002), pp. 46-57.

- *Cambio político y movimiento obrero bajo el franquismo. Lucha de clases, dictadura y democracia (1939-1977)*, Icaria, Barcelona, 2012.
- DOMÍNGUEZ, J., *La lucha obrera durante el franquismo en sus documentos clandestinos (1939-1975)*, Bilbao, DDB, 1987.
- DURÁN LÓPEZ, F., *La acción sindical en la empresa*. Publicaciones del Real Colegio de España, Bolonia, 1976.
- EDWARDS, P K., *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.
- EDWARDS, P. K.; SCULLION, H., *La organización social del control laboral. Control y resistencia en la fábrica, (orig. 1982)*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.
- EQUIPO DE ESTUDIOS, “Huelgas y orden público. Los límites entre lo laboral y lo político”, *Triunfo*, 645, (1975), pp. 26-31.
- EQUIPO MUNDO, *Los 90 ministros de Franco*, 3ª ed., Barcelona, Dopesa, 1971.
- ESPINA, A.; FINA, L.; SAEZ, F., *Estudios de Economía del trabajo en España. Salarios y política de rentas*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.
- ESTIVILL J.; DE LA HOZ, J. M., *La cultura política dels treballadors a Catalunya. Estudi de les eleccions sindicals (1944-1987)*, Barcelona, La Magrana, 1988.
- ESTIVILL, J; GARCIA-NIETO, J .N, *La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa*, Editorial Nova Terra, Barcelona, 1971.
- ESTRUCH, J., *Historia oculta del Partido Comunista*. Temas de Hoy, Madrid, 2000.
- FERNÁNDEZ DE CASTRO, I., El movimiento obrero y sus organizaciones sindicales en los años setenta, en *Sindicalismo hoy en España*, “Revista de estudios sociales y sociología aplicada”, nº 22, Madrid (abril-junio 1967, p.77).
- FERNÁNDEZ DE PINEDO, E., “Beneficios, salarios y nivel de vida obrero en una gran empresa siderúrgica vasca, Altos Hornos de Vizcaya (1902-1927). Una primera aproximación.”, *Revista de Historia industrial*, 1, 1992, pp. 125-153.
- FERNÁNDEZ GUERRERO, R; PERIS BONET J. F; TARAZONA LLÁCER, F. (dir y coord.): *Curso de Dirección y Organización de Empresas*, Ed. Tirant lo Blanc, Valencia, 1995.
- FERNÁNDEZ GUERRERO, R., (Coord.): *Organización y métodos de Trabajo. Dirección de la producción y recursos humanos*. Ed. Civitas.Madrid, 1998.

- FERNÁNDEZ ROCA, F.J., “Las relaciones laborales en el franquismo: un acercamiento a las actas de los Jurados de Empresa”, en CASTILLO, S. (Coord.): *El trabajo a través de la historia*. Madrid, UGT, Centro de Estudios Históricos, Asociación de Historia Social, 1996, pp. 533-541.
- FINA, L., “Política sindical i lluita de classes sota el franquismo”, *Materials*, 1978, pp. 105-130.
- *Convenios y salarios en el sector metalúrgico español 1960-1975*, Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona, 1979.
- FONTANA, J., *España bajo el franquismo*. Barcelona, Crítica, 1986.
- *Por el bien del imperio. Una historia del mundo desde 1945*, Barcelona, Crítica-Marcial Pons, 2011.
- FORÉS MALLOL, F, (1917-1984-1991): *Informe interno, AHM SA, GRUPO INI*.
- FRAGA IRIBARNE, M., *El sindicalismo como fuerza política*, Madrid, OSE, 1961.
- FRANCO BAHAMONDE, Francisco (1939), “Discurso de unificación de FET y de las JONS” (1937), en *Bases de la revolución nacional*, Barcelona, Núñez.
- (1964), *Discursos y mensajes del jefe del Estado 1960-1963*, recopilación de Agustín del Río Cisneros, Madrid, Dirección General de Información.
- FRANCO SALGADO-ARAUJO, Francisco, *Mis conversaciones privadas con Franco*, Barcelona, Planeta, 1976.
- FUENTE, Licinio de la, *Valió la pena: memorias: de la Guerra a la Transición, un periodo apasionante de nuestra historia reciente*, Madrid, Edaf, Planeta, 1998.
- FUENTES QUINTANA, E., “El Plan de Estabilización económica de 1959, veinticinco años después”, *Información Comercial Española*, nº 612-613 (agosto-septiembre 1984).
- “La crisis económica española”, *Papeles de Economía Española*, 1, Madrid, (1980).
- FUERTE MUÑOZ, C. y GÓMEZ RODA, JA., *El Tribunal de Orden Público en el País Valenciano. Testimonios de la represión política y el antifranquismo*, FEIS, CCOO PV, Col. Memòria obrera, 2011.
- FUNDACIÓN FOESSA, *Informe sociológico de la situación social en España 1970*, Madrid, 1970.
- FURIÓ, A, *Història del País Valencià*, IVEI, Valencia, 1995.
- FUSI, J. P. y PALAFOX, J., *España: 1808-1996. El desafío de la modernidad*. Madrid, Espasa, 1997.

- GALLEGO, J. R., “Un model interpretatiu per a un desenvolupament desigual: el Camp de Morvedre”, *Braçal, revista del Centre d’Estudis del Camp de Morvedre*, nº 4 1991, pp. 27-66.
- GALLEGO; J.R, y NÁCHER, J, “Territorialización de base industrial: el caso del Puerto de Sagunto.”, *Sociología del Trabajo*, 26, 1995-96, pp. 81-104.
- GARCÍA CALAVIA, MA., *Sociologia de les relacions laborals*, Educació, Sèrie Materials, 108, PUV, Valencia, 2008.
- GARCÍA CORTÁZAR, F., *El franquismo (1939-1975)*, Anaya, Bilioteca Básica Historia, 2009.
- GARCÍA DELGADO, J. L, “La economía española durante el franquismo” *Temas para el debate*, noviembre, 1995, Web: www.vespito.net/historia/.
- GARCÍA LÓPEZ, B., *Aproximación a la historia de la HOAC (1946-1982)*, Madrid, 1995.
- GINER, S., *La economía política de la Europa meridional: poder, clases sociales y Legitimación*. Sistema, Madrid, 1982.
- GINER, S., y SEVILLA, E., “Absolutismo despótico y dominación de clase. El caso de España.”, *Cuadernos de Ruedo Ibérico*, 43-45, 1975.
- GIRÓN DE VELASCO, José Antonio, *Si la memoria no me falla*, Barcelona, Planeta, 1994.
- GIRONA RUBIO, M.; VILA VICENTE, J., *Arqueología industrial en Sagunto*, IVEI, Valencia, 1991.
- GOITIA, I., “El orden laboral y las Magistraturas de Trabajo”, *Horizonte español*, 2, (1966), pp. 241-247.
- GÓMEZ ALÉN, J., “La nueva conflictividad industrial. La experiencia de Galicia.”, en Isidro Sánchez, Manuel Ortiz Heras y David Ruiz (coords), *España franquista. Causa general y actitudes sociales ante la dictadura*, Universidad de Castilla-La Mancha, 1993, pp. 213-232.
- “La organización del trabajo y los conflictos laborales en Galicia:1960-1975”, en CASTILLO, Santiago, (coord.), *El trabajo a través de la historia*, Actas del II Congreso de la Asociación de la Historia Social, Córdoba, abril de 1995, Madrid, pp.543-550.
- GÓMEZ PARRA, R., “Qué pasó con los enlaces sindicales”, *Gaceta de Derecho Social*, (1975), pp. 45-46.
- GÓMEZ RODA, JA., *Comisiones obreras y represión franquista. Valencia 1958-*

1972. PUV, 2004.
- “Percepciones de las instituciones y actitudes políticas de la sociedad en la postguerra”, en *Pasado y Memoria*, Revista de Historia Contemporánea nº 1, año 2002.
 - “Actitudes y percepciones de la postguerra en Valencia. Informes de Falange, policiales, diplomáticos y del Partido Comunista”, en Ismael SAZ y Alberto GÓMEZ RODA, *El franquismo en Valencia. Formas de vida y actitudes sociales en la postguerra*, Valencia, Episteme, 1999, pp. 77-116.
- GUINEA, J. L., *Los movimientos obreros y sindicales en España*, Ibérico Europea de Ediciones, Madrid, 1978.
- HEBENSTREIT, M., “Cultura y negociación en Altos Hornos de Sagunto, 1959-1975”, *Historia, Trabajo y Sociedad, Revista Fundación 1º de Mayo, nº 1*, Madrid, 2010.
- “Desde la movilización revolucionaria hasta el *colaboracionismo*. Auge y caída del anarcosindicalismo en la siderurgia de Puerto de Sagunto (1930-1958)”, X Congreso de Historia Contemporánea Santander, 16-17 de Septiembre 2010.
 - “El Movimiento Obrero en Puerto de Sagunto desde 1958 hasta el fin del régimen franquista”, VII Encuentro de Investigadores sobre el Franquismo, Santiago de Compostela, 11,12 y 13 de Noviembre de 2009.
- HEINE, H., *La oposición política al franquismo*. Crítica, Barcelona, 1983.
- HERMET, G., *Los católicos en la España franquista. Los actores del juego político*.
- *Los comunistas españoles*, Ruedo Ibérico,
- HERNÁNDEZ SANDOICA, Elena, RUIZ CARNICER, Miguel Ángel; BALDÓ LACOMBA, Marc, *Estudiantes contra Franco: oposición política y movilización juvenil*, Madrid, La Esfera de los Libros, 2007.
- HERRERA, J.; FERNÁNDEZ GUERRERO, R., “Análisis de los procedimientos de concertación social y papel de los sindicatos desde la perspectiva de la dirección de recursos humanos”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 172 (julio 1997), pp. 87-120.
- HERRERÍN LÓPEZ, A., *La CNT durante el franquismo. Clandestinidad y exilio (1939-1975)*, Siglo XXI, Madrid, 2004.
- “La CNT y el Sindicato Vertical. La quimera de la libertad sindical con Franco”, en: UNED, *Espacio, Tiempo y Forma*, Serie V, Historia Contemporánea, nº 13, 2000, pp. 125-168.

- INSTITUT VALENCIÀ D'INVESTIGACIÓ SOCIAL (I.V.I.S.), *Estructura social de la comarca "Camp de Morvedre"*. Tomo I, Caja de Ahorros y Socorros de Sagunto, 1982.
- JÁUREGUI, Fernando y VEGA, Pedro, *Crónica del antifranquismo*, 3 t., Barcelona, Argos Vergara, 1983.
- JOAQUÍN AZPIAZU, S. J., *El Estado Corporativo*, Biblioteca de Fomento Social, Madrid, 1952.
- JULIÁ DÍAZ, S., "Obreros y sacerdotes: cultura democrática y movimientos sociales de oposición", en Javier TUSELL, Alicia ALTED y Abdón MATEOS (eds), *La oposición al régimen de Franco*, Madrid, UNED, 1988, pp. 147-159.
- "Sindicatos y poder político en España", *Sistema*, 1990.
- KÜHNEL, R., *Liberalismo y fascismo. Dos formas de dominio burgués*. Madrid, CIS-Siglo XXI, 1985.
- LAGO PEÑAS, P., *La construcción del movimiento sindical en sistemas políticos autoritarios: las comisiones obreras de Galicia (1966-1975)*, Madrid, Los Libros de la Catarata, 2011.
- LINZ, J. J., "Una teoría del régimen autoritario. El caso de España.", en *La España de los años setenta, Tomo III. El Estado y la política. Moneda y Crédito*, Madrid, 1974.
- LÓPEZ, S., "Pequeña historia siderúrgica de Sagunto", Informe interno de AHM.
- LÓPEZ GARCÍA, B., *Aproximación a la historia de la HOAC, 1946-1981*, Madrid, Ediciones HOAC, 1995
- LÓPEZ NOVO, J., "Empresarios y relaciones laborales: una perspectiva histórica", en Faustino MIGUELEZ y Carlos PRIETO, *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, 1991, pp. 131-146.
- LÓPEZ RODÓ, Laureano, *La larga marcha hacia la monarquía*, Barcelona, Noguer, 1977.
- *Testimonio de una política de Estado*, Barcelona, Planeta, 1987.
- *Memorias*, Barcelona, Plaza & Janés / Cambio 16, 1990.
- *Memorias 3: el principio del fin*, Barcelona, Plaza & Janés / Cambio 16, 1992.
- LUDEVID, M., *Cuarenta años de verticalismo sindical*, Barcelona, Laia, 1977.
- MARQUÉS, Josep Vicent, *Tots els colors del roig. Quasi unes memòries ideològiques*, Valencia, Eliseu Climent Editor, 1997.

- MARTÍN, A., *Flexibilidad y relaciones laborales: estrategias empresariales y acción sindical*, CES, Madrid, 1995.
- MARTÍN, P.; COMÍN, F., *INI. 50 años de industrialización en España*. Espasa Calpe, Madrid, 1991.
- MARTÍN ACEÑA, P. y MARTÍNEZ RUIZ, E., “La edad de oro del capitalismo español: crecimiento económico sin libertades políticas”, en TOWNSON, N., (ed.), *España en cambio. El segundo franquismo, 1959-1975*, Siglo XXI, 2009, pp. 1-22.
- MARTÍN MARTÍNEZ, J., *Urbanismo y arqueología industrial en el Puerto de Sagunto*, Caja de Ahorros de Sagunto, 1990.
- “Patrimonio industrial y memoria colectiva. El caso del Puerto de Sagunto”, en *Reconversión y Revolución...*, pp. 29-34.
- MARTÍNEZ ALIER, J., “Notas sobre el franquismo”, *Papers*, nº 8, 1978.
- MARTÍNEZ FORONDA, A (coord.), LEMUS LÓPEZ, E; BARRAGÁN MORIANA, A; GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, A, *La conquista de la libertad. Historia de las Comisiones Obreras de Andalucía 1962-2000*, Puerto Real (Cádiz), INGRASA, 2004.
- MARTÍNEZ MARTÍNEZ, J. D.; ORTIZ LÓPEZ, A., “Los primeros nacidos en el Puerto de Sagunto.”, *Braçal*, 9, 1994, Sagunt, pp. 53-93.
- MARTÍNEZ QUINTEIRO, E., *La denuncia del sindicato vertical. El debate internacional sobre el derecho de libertad sindical en el tardo-franquismo*, Vol II, (1ª Parte), Madrid, Consejo Económico y Social, 1997.
- MARTÍNEZ RUIZ, J.I, “Histotia empresarial e historia del trabajo: del aislamiento a la colaboración.”, *Revista de Historia Económica*, nº 13, 1995, pp. 311-345.
- MARTÍNEZ SERRANO, J. A; REIG, E; SOLER, V.; SORRIBES, V., *Introducció a l'economia del País Valencià*, Tres y Quatre, València, 1980.
- “Años sesenta y setenta: la economía del País Valenciano frente al despegue Industrial”, en *Evolución de la economía valenciana, 1878-1978, Monografías del Centenario 1878-1978*, Valencia, Caja de Ahorros de Valencia, 1978, pp. 155-209.
- MARTÍNEZ SERRANO, J. A.; REIG, E., *Paro y fuerza de trabajo en el País Valenciano*, Conselleria de Treball del País Valencià, 1979.
- MATEOS LÓPEZ, Abdón., “Sindicalismo socialista y movimiento obrero durante la dictadura Franquista”, en Santos JULIÁ (ed), *El socialismo en España*, Madrid, Fundación Pablo Iglesias, 1986.
- “Comunistas, socialistas y sindicalistas ante las elecciones del sindicato

- vertical, (1944-1967)”, *Espacio, Tiempo y Forma*, Serie V, Historia Contemporánea, nº 1, 1987.
- “Movimiento sindical y lucha obrera bajo el franquismo”, *El Proyecto*, 1, (1987), pp. 83-124.
 - “Los orígenes de la Unión Sindical Obrera: obrerismo juvenil cristiano, cultura Sindicalista y proyecto socialista”, *XX Siglos*, 22 (1994), pp. 107-117.
 - *La denuncia del sindicato vertical. El debate internacional sobre la violación del derecho de libertad sindical en el tardo franquismo*, Vol II, (2ª Parte), Madrid, Consejo Económico y Social, 1997.
 - “Dictadura y antifranquismo”, Madrid, *Historia del Presente* 9, 2007.
 - *Contra la dictadura franquista 1939-1975*, Madrid, Siglo XXI, 2008.
 - *Historia del antifranquismo*, Flor de los vientos Ediciones, Col. “Con Franco vivíamos peor”, 10, Barcelona, 2011.
- MATEOS, A.; HERRERÍN, A., (ed.), *De la dictadura a la democracia*, Madrid, *Historia del Presente*. Monografía 3, 2006.
- MATEOS, A.; SOTO, A., “El final del franquismo, 1959-1975. La transformación de la sociedad española”, Vol 29, Madrid, *Historia* 16, 1997.
- MIGUÉLEZ, F., “Los veinte últimos años de relaciones laborales”, *Mientras tanto*, nº 93, Barcelona, 2004.
- MINGUÉLEZ, F.; PRIETO, C., *Las relaciones laborales en España*, Siglo XXI, Madrid, 1995.
- MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMERCIO, *Análisis estructural de los convenios colectivos 1980-1981*, Madrid, 1982.
- MIRALLES GARCÍA, J. L., “Análisis de la distribución de la población en la comarca del Camp de Morvedre.”, *Braçal*, 2, 1990, Sagunt, pp. 9-23.
- MOLINERO, Carme, *La captación de las masas: política social y propaganda en el régimen franquista*, Barcelona, Crítica, 2008.
- MOLINERO, C.; YSAS, P., *Productores disciplinados y minorías subversivas. Clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*. Siglo XXI, Madrid, 1998.
- “La Historia Social de la época franquista: una aproximación”, *Historia Social*, 30, pp. 133-154, 1998.
 - “La conflictividad laboral en Barcelona, 1962-1976”, en CASTILLO, S. (dir.), *Actas del II Congreso de Historia Social, Córdoba, 1995: El trabajo a través de la Historia*, Madrid, Ed. AHS, SFC, (UGT) y CEH, 1996.

- *La anatomía del franquismo. De la supervivencia a la agonía, 1945-1977*, Barcelona, Crítica, 2008.
- *El régimen franquista. Feixisme, modernització i consens*, Gerona Eumo, 1992.
- *Els treballadors sota el franquisme. El Sindicato Vertical i la nova legislació laboral. Estudi del nivell de vida a l'area industrial de Barcelona (1939-1951)*, Barcelona, 1984.

MOLINERO, C.; TEBAR, J.; YSÀS, P., “Comisiones Obreras en Cataluña. De Movimiento sociopolítico a Confederación Sindical”, en RUIZ, D., (dir) *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, Madrid, Siglo XXI, 1993.

MOLLÁ, D., *Estructura u dinámica de la población en el País Valenciano*, Fernando Torres, València, 1979.

MONTALVO, J., *Las Normas de Obligado Cumplimiento*, Madrid, Escuela Nacional de Administración Pública, 1972.

MONTOYA, M., “La evolución de los convenios colectivos en España”, en *Anuario de Estudios Sociales y Jurídicos*, Madrid, 1973.

MORADIELLOS, Enrique, *La España de Franco (1939-1975): política y sociedad*, Madrid, Síntesis, 2000.

MORÁN, G., *Miseria y grandeza del Partido Comunista de España (1939-1985)*, Planeta, Barcelona, 1986.

MORENO PRECIADOS, JF., *Comisiones Obreras en la dictadura*, Fundación 1º de Mayo, 2011.

MORENO, F, *La resistencia antifranquista y las Comisiones Obreras en las comarcas del sur del País Valenciano, 1939-1982*, Alzira, Germanía, 2007.

MORODO, R., *Los orígenes ideológicos del franquismo. Acción Española*. Alianza Editorial, Madrid, 1985.

NAVARRO, Buenaventura, *La memoria necesaria, la historia del Puerto de Sagunto*, Vol. I, Puerto de Sagunto, Martínez Impresores, SL, 2003.

- *La memoria necesaria, la historia del Puerto de Sagunto, Vol. II, La República, la Guerra Civil*, Puerto de Sagunto, Martínez Impresores, SL, 2008.

NICOLÁS MARIN, E., *Instituciones murcianas en el franquismo (1939-1962). Contribución al conocimiento de la economía dominante*, Murcia, Consejería de Cultura y Educación, 1982.

- *La libertad encadenada: España en la dictadura franquista 1939-1975*, Madrid,

- Alianza Editorial, 2005.
- *Breve historia de la España de Franco*. Madrid, Catarata, 2011.
- NICOLÁS MARÍN, Encarna y ALTED VIGIL, Alicia (1999), *Disidencias en el Franquismo (1939-1975)*, Murcia, Diego Martín.
- OLMOS MÍNGUEZ, M., *Breve historia de la siderurgia saguntina. La batalla de AHV*, Valencia, Fernando Torres, 1984.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Introducción al estudio del Trabajo*, (Tercera edición revisada), OIT, Ginebra, 1986.
- ORTIZ LÓPEZ, A; PRATS, J. M., *El Puerto: crónica de un siglo. 1902-2002.*, Martínez Impresores, SL, 2002.
- PARIS EGUILAZ, H., *Sentido y límites de la política social*, Diana, Madrid, 1954.
- PEÑA RAMBLA, F., *Història de l'empresa Segarra. Paternalismo industrial y franquismo a la Vall d'Uixó, 1939-1952*, Diputación de Castellón, Castellón, 1998.
- “El paternalismo industrial como solución franquista al problema del control de la mano de obra”, *III Encuentro de Investigadores sobre el Franquismo y la Transición*, Sevilla, Muñoz Molina, 1998.
 - “Paternalismo y control social en la industria franquista. La empresa Segarra de la Vall d'Uixó”, *Sociología del Trabajo, nueva época, nº 34, otoño de 1998*.
- PÉREZ, M. “El procés d'industrializació entre 1960-1975”, *L'Espill*, 15, 1982.
- PÉREZ ALONSO, MA., *La pensión de viudedad en el Régimen General de la Seguridad Social*, Tesis Doctoral, Universitat de València, 1998.
Valencia,
- PEREZ DELGADO, T., “El sindicalismo democrático bajo el franquismo, 1957-1975”, en REDERO SAN ROMAN, M., (Coord.), *Sindicalismo y movimientos sociales, siglos XIX, XX*, Madrid, Unión General de Trabajadores, 1994.
- PÉREZ LEÑERO, J., *Convenios colectivos sindicales: doctrina y legislación*, Madrid, Aguilar, 1959.
- *Jurados de empresa y participación en la gestión*, Valladolid, Lex Nova, 1966. PÉREZ MORAGÓN, F., “Prensa clandestina al País Valencià (1962-1977)”, *L' Espill*, 5, 1980.
- PÉREZ PÉREZ, J.A., *Los años del acero. La transformación del mundo laboral en el área industrial del Gran Bilbao (1958-1977)*, Trabajadores, convenios y

- conflictos*, Biblioteca Nueva, Madrid, 2001.
- “Las elecciones sindicales en Vizcaya en la década de los 60: la ruptura del control sindical”, en *Vasconia*, nº 25, San Sebastián, 1998.
- PIQUERAS ARENAS, J. A., *El taller y la escuela.*, Siglo XXI, Madrid, 1988.
- *El movimiento obrero*, Ed. Anaya, 1992. (Biblioteca Básica de Historia. Monografía.)
- PICÓ I LÓPEZ, J., *El moviment obrer al País Valencià sota el franquismo*, Eliseo Climent, Valencia, 1977.
- *El franquismo*, Institució Alfons el Magnànim, Diputació de València, Valencia, 1982.
 - *Empresario e industrialización. El caso valenciano*, Tecnos, Madrid, 1976.
- PIÑÓN, J. L., “Patrimonio histórico y proyecto urbano. El caso del Port de Sagunt.”, en *Reconversión y Revolución...*, pp. 77-81.
- PLANAS NAVARRO, I., “Desarrollo de la siderurgia en la Comunidad Valenciana”, en *Cuadernos Canela*, Confederación Académica Nipón-Española-Latinoamericana, Vol. XI, 1999, pp. 143-158. PRESIDENCIA DEL GOBIERNO. COMISARÍA DEL PLAN DE DESARROLLO (1963), *Plan de Desarrollo Económico y Social para el período 1964 a 1967*, Madrid, BOE.
- PRESIDENCIA DEL GOBIERNO. COMISARÍA DEL PLAN DE DESARROLLO, *Factores humanos y sociales Anexo al Plan de Desarrollo Económico y Social, años 1964 a 1967*, Madrid, Comisaría del Plan de Desarrollo, 1963.
- *II Plan de Desarrollo Económico y Social: 1968-1971. Enseñanza y Formación Profesional*, Madrid, Comisaría del Plan de Desarrollo, 1967.
- PRESTON, P., “De la dictadura a la democracia”, *Historia 16*, Extra XXV, Madrid, 1983.
- PRESTON, Paul (1994), *Franco, Caudillo de España*, Madrid, Grijalbo, 1994.
- *La política de la venganza: el fascismo y el militarismo en la España del siglo XX*, Barcelona, Península, 1997.
- PUIG I VALLS, A., “Nivell de vida, condicions laborals i mobilització antifranquista a Sabadell, 1940-1970. Una aproximació des dels testimonis orals.”, *Arraona*, 8, 1991, pp. 63-75.
- QUÍLEZ PARDO, A. M., *La siderurgia saguntina durante el franquismo en las décadas 40 y 50. Estudio concreto de la empresa AHV SA, Fábrica de Sagunto*, Trabajo de Investigación del Doctorado, Valencia, 2006.
- RAMOS RAMOS, G., “El sindicat vertical: mecanisme de control social i instrument de

- poder”, en *Franquisme. Sobre resistència i consens a Catalunya (1938-1959)*, Barcelona, Crítica, 1990.
- REGUERA SEVILLA, J., *El jurado de empresa. Nueva institución de nuestro Derecho Social*, Afrodisio Aguado, Madrid, 1955.
- REIG ARMERO, R., “Recuérdalo tú y cuéntaselo a otros. Las relaciones laborales en Altos Hornos de Sagunto”, en *Reconversión y Revolución. Industrialización y Patrimonio en el Puerto de Sagunto*, Universidad de Valencia, 1999, pp.47-57.
- “Estratègies de supervivència i estratègies de millora. Els treballadors al País Valencià durant el franquisme (1939-1975)”, *Afers*, 22, (1995), pp. 459-491.
- REIG ARMERO, R.; DEL ALAMO, M., “MACOSA (Valencia) y Altos hornos de Vizcaya (Sagunto): 1958-1968. Dos modelos de implantación de la OCT”, en Carlos ARENAS POSADAS, Antonio FLORENCIO PUNTAS, José Ignacio MARTÍNEZ (eds.), *Mercado y organización del trabajo en España (siglos XIX y XX)*, Sevilla, Grupo Editorial Atril 97, 1998, pp. 217-234.
- “Repertorios de la protesta. La posición de los trabajadores durante el primer franquismo.”, en GÓMEZ RODA, J.A., y SAZ CAMPOS, I., *El franquismo en Valencia. Formas de vida y actitudes sociales en la postguerra*, Valencia, Ediciones Episteme, 1999.
- REIG, R.; PICÓ, J., *Feixistes, rojos i capellans. Església i societat al País Valencià (1940-1977)*, Editorial Moll, Mallorca, 1978. También en PUV, 2004.
- REIG, E., “El crecimiento industrial del País Valenciano (1958-1975)”, *Panorama Bursátil*, 10, 1976.
- “Repercusiones del plan de estabilización y nuevas perspectivas para la economía valenciana”, “Las relaciones económicas con el exterior de la comunidad valenciana de los años sesenta a la actualidad”, “Crisis de la agricultura y crecimiento industrial en los años sesenta y setenta”, *La Época de Franco*, Nuestra Historia, Vol. VII, Ed. Aramo, SL, Valencia, 1985.
- REVERT ROLDÁN, X., (coord.), *Reconversión y revolución. Industrialización y patrimonio en el Puerto de Sagunto*, Universidad de Valencia, Valencia, 2000.
- RUIZ, D., “De la supervivencia a la negociación. Actitudes obreras en las primeras décadas de la dictadura, 1939-1958”, en *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, Siglo XXI Historia, Madrid, 1993.
- (dir.), *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, Madrid, Siglo XXI, 1993.

- RUIZ TORRES, P., (dir.), *Historia del País Valenciano*, Tomo VI, Cupsa-Planeta, 1981.
- (dir.), *Història del País Valencià*, Vol. V, Barcelona, Edicions 62, 1990.
- SÁEZ GARCÍA, M.A.; DÍAZ MORLÁN, P., *El Puerto del Acero. Historia de la siderurgia de Sagunto (1900-1984)*, Marcial Pons, Ediciones de Historia., Madrid, 2009.
- SÁNCHEZ LÓPEZ, R., y NICOLÁS MARÍN, M^a. E., “Sindicalismo vertical franquista: la institucionalización de una antinomia (1939-1977)”, en RUIZ, D., *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, Siglo XXI, Madrid, 1993, pp. 1-46.
- SÁNCHEZ RODRÍGUEZ, J., “El franquismo.”, Web, www.wikilearning.com/
- SANZ, J., *El movimiento obrero en el País Valenciano (1939-1976)*, Fernando Torres Editor, Valencia, 1976.
- SARASOLA, A., *Minas y Ferrocarril. Ojos Negros-Sagunto. Siderurgia integral. Testimonio de un ingeniero en la dirección de una empresa. 1947-1967*. Alba, Barcelona, 1999.
- SARTORIUS, N., *El resurgir del movimiento obrero*, Ed. Laia, Barcelona, 1975.
- SARTORIUS, N., y ALFAYA, J., *La memoria insumisa: sobre la dictadura de Franco*, Madrid, Crítica, 2002.
- SAZ CAMPOS, I., *Fascismo y franquismo*, PUV, Valencia, 2004.
- “República, guerra i franquismo”, en Ruiz Torres, P,(dir), *Història del País Valencià*, Vol V: *Época Contemporània*, Edicions 62, Barcelona, 1990, pp.287-351.
- SAZ CAMPOS, I.; GÓMEZ RODA, J. A., *El franquismo en Valencia. Formas de vida y actitudes sociales en la postguerra*, Episteme, Valencia, 1999.
- SETIEN, J., *El movimiento obrero y el sindicalismo de clase en España (1939-1982)*, Ed. de la Torre, Madrid, 1982.
- SIMEÓN RIERA, J. D., “El franquismo vivido e imaginado desde una sociedad industrial: el Puerto de Sagunto.”, en *La vida cotidiana en el franquismo*, Departamento de Historia Contemporánea, Universitat de València, 1999.
- SOLÉ TURA, J., “Unidad y diversidad de la oposición comunista al franquismo.”, en FONTANA, J. (ed.), *España bajo el franquismo*, Barcelona, Crítica, 1986, pp: 123-141.
- *Una història optimista. Memòries*, Barcelona, Edicions 62, 1999.

- SOLER, J. L., “Ver, juzgar y actuar. Catolicismo obrerista, consciencia de clase y cultura obrera: HOAC y JOC en el País Valencià”, en VV.AA, I Encuentro de Investigadores del Franquismo, Barcelona, Fundació Arxiu Històric, CONC, UAB, Societat Catalana d’Estudis Històrics, 1992, pp.: 146-149.
- SOLER, J. L, y SAZ, I., “De lo Rat Penat al Congreso de Castellón. Las Comisiones Obreras en el País Valencià (1966-1978)”, en David RUIZ, *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, Siglo XXI, Madrid, 1993.
- SOLER, V. y VERCHER, S. “Caracteristiques de la industrializació valenciana : un model distint “, *Revista Valenciana d’Estudis Autònoms*, 11-12 (1989).
- SOLÍS RUIZ, J, *Estatuto orgánico del Movimiento y Discurso del Ministro Secretario General del Movimiento*, José Solís Ruiz, Madrid, Ediciones del Movimiento, 1968.
- *IX Consejo Nacional del Movimiento, celebrado en Madrid, en abril de 1964: discursos del ministro secretario general del Movimiento y del caudillo de España y jefe nacional del Movimiento*, Madrid, Ediciones del Movimiento, 1964.
- SORRIBES, J., *Desarrollo capitalista y proceso de urbanización en el País Valencià (1960-1975)*, Valencia, 1985.
- SOTO CARMONA, A., *¿Atado y bien atado?. Institucionalización y crisis del franquismo:1957-1975*, Ed. Biblioteca Nueva, Madrid, 2005.
- “Huelgas en el franquismo: causas laborales-consecuencias políticas”, *Historia Social*, 30, Valencia, Fundación Instituto de Historia Social , 1998, pp.: 39-61.
 - “No todo fue igual. Cambios en las relaciones laborales, trabajo y nivel de vida de los españoles: 1958-1975”, *Pasado y Memoria. Revista de la Historia Contemporánea* nº 5, 2006, pp. 15-43.
 - “Crecimiento económico y legitimación social (España: 1996-1999)”, en Carlos Navajas Zubeldia (coord.), *Actas del III Simposio de Historia Actual, Logroño 26-28 de octubre de 2000*, vol. 1, Logroño, 2000, pp. 195-244, 2002.
 - “Diversas interpretaciones sobre las causas y consecuencias de las huelgas en el franquismo (1963-1975)” en *Actas del I Encuentro de Investigadores del Franquismo*, Fundació Arxiú Històric, CONC, Universitat Autònoma de Barcelona, SCEH, Barcelona, 1992.
 - “Clase obrera, conflicto laboral y representación sindical. (Evolución socio-laboral de Madrid 1939-1991)”, Madrid, GPS Madrid, US de Madrid de CCOO, 1994.

- *El trabajo en España. De la crisis del sistema gremial a la flexibilización*, Ed. Entrelíneas, Madrid, 2003.
 - *Transición y cambio en España 1975-1996*, Alianza Editorial, Madrid, 2005.
- SUÁREZ DE TANGIL, Fernando (conde de VALLELLANO), “Notas de los Consejos de Ministros de Franco”, *Aportes. Revista de historia contemporánea*, 51, pp. 108-143, 2003.
- SUEIRO, D.; DÍAZ NOSTI, B., *Historia del franquismo, (2 vols.)*, Sarpe, Madrid, 1986.
- TAMAMES, R., *La república. La era de Franco*, Alianza, Madrid, 1973.
- THOMPSON, E.P., “Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial”, en *Tradición, Revuelta y consciencia de clase: estudios sobre la sociedad preindustrial*, Barcelona, Crítica, 1984.
- TOMÁS, J.R. y ESTIVILL, J., “Apuntes para una historia de la organización del trabajo en España, 1900-1936”, en *Sociología del Trabajo: Organización del Trabajo y Movimiento Obrero en España (1ª época), nº 1, 1979*
- TOWNSON, Nigel (ed.), *España en cambio: el segundo franquismo 1959-1975*, Madrid, Siglo XXI, 2007.
- TORTOSA, P., *La prensa de CC .OO. PV (1969-1987)*, CS. de CC.OO del PV, València, 1988.
- TUÑÓN DE LARA, M., *Metodología de la Historia Social de España, Siglo XXI*, Madrid, 1973.
- TUÑÓN DE LARA, M.; BIESCAS, J. A., *España bajo la dictadura franquista (1939-1975)*, en TUÑÓN DE LARA, M., (dir.), *Historia de España. Tomo X.*, Labor, Barcelona, 1980.
- TUSELL, J., ALTED, A., MATEOS, A., (coords.), *La oposición al régimen de Franco. Estado de la cuestión y metodología de la investigación*, Madrid, UNED, 1990.
- *La dictadura de Franco*, Madrid, Alianza, 1988.
- VALDALISO, J.M., “La Historia empresarial en España. Orígenes, desarrollo y controversias respecto a una nueva disciplina”, *América Latina en la Historia Económica*, nº 7, enero-junio, 1997.
- VEGA GARCÍA, R., “Los contextos de la acción sindical: franquismo, transición y democracia.”, *Sociología del Trabajo*, 36, (1999).
- VERGARA, J.M., *La Organización Científica del Trabajo: ¿Ciencia o Ideología?*, Barcelona, Fontanella, 1972.
- VILANOVA, M., *Las mayorías invisibles. Explotación fabril, revolución y*

- represión*, Barcelona, Icaria, 1996.
- VILLAR PALASÍ, J. L. y MUÑOZ CAMPOS, J., *Los jurados de empresa*, Colección Milenio, Madrid, 1950.
- VV. AA., *La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa*, Barcelona, 1971.
- VV. AA., *Nuestra historia*, Tomo VII, Ed. Aramo, SL, Valencia, 1985.
- VV. AA., *Història Contemporània del País Valencià*, Tabarca, Universidad, 1992.
- VV. AA., *Historia del pueblo valenciano*, Diario Levante, 1988.
- VV. AA., *Historia de la economía valenciana*, Generalitat Valenciana, Diputación Provincial de Valencia, 1983.
- VV. AA., *Miguel Lluç (1925-2002)*, *In Memoriam*, Editan: Fundación FUNCASOCIAL, PCPV, CC.OO.PV., Martínez Impresores, SL, Valencia, 2004.
- YSÀS, Pere, *Disidencia y subversión: la lucha del régimen franquista por su supervivencia, 1960-1975*, Barcelona, Crítica, 2004.
- “¿Una sociedad pasiva? Actitudes, activismo y conflictividad social en el franquismo tardío”, *Ayer*, 68, pp. 31-57, 2007.

SITIOS WEB:

- www.uv.es/Patrimoni_Industrial_Sagunt
- www.gva.es/sagunto.htm
- <http://www.aytosagunto.es/>
- <http://www.boe.es/g/es/>
- <http://www.ine.es/>
- <http://www.rebellion.org>
- <http://www.wikilearning.com>
- <http://www.vespito.net/historia/>
- <http://www.servicios.elcorreodigital.com/>

ANEXOS DOCUMENTALES.

RELACIÓN DE DOCUMENTOS.

(Documentos oficiales procedentes del Archivo de AHM):

- Organigrama del Servicio Social. Altos Hornos de Vizcaya, SA, Fábrica de Sagunto. 1970.
- Reglamento de Jurados de Empresa. (Decreto 11-9-1953).
- Convenio Colectivo Sindical de Altos hornos de Vizcaya, SA (Fábrica de Sagunto), 26 de octubre de 1961.
- Segundas Normas de Obligado Cumplimiento: 30-10-1964.
- Aclaración a la NOC de 30-10-1964 (30-noviembre-1964).
- Laudo de 5-mayo -1966.
- Convenio Colectivo Sindical para Técnicos y Administrativos. 7 de septiembre de 1967.
- Convenio Colectivo Sindical de 1969. (Acta nº 77 del Jurado de Empresa de AHV, SA; Fábrica de Sagunto).
- Reglamento de Régimen Interior. AHV, SA; Fábrica de Sagunto. Mayo de 1969.
- Convenio Colectivo Sindical de AHV, SA; Fábrica de Sagunto. 19-agosto-1970.
- Normas Complementarias del RRI. 1970.
- NOC de 12-junio-1972.
- Norma de Obligado Cumplimiento. 26 de marzo de 1973.

(Documento aportado por gentileza de Julián López):

- Circular a todo el Personal sobre el Expediente de Crisis de 1967.

(Artículos y Noticias de *Acero Valencia*):

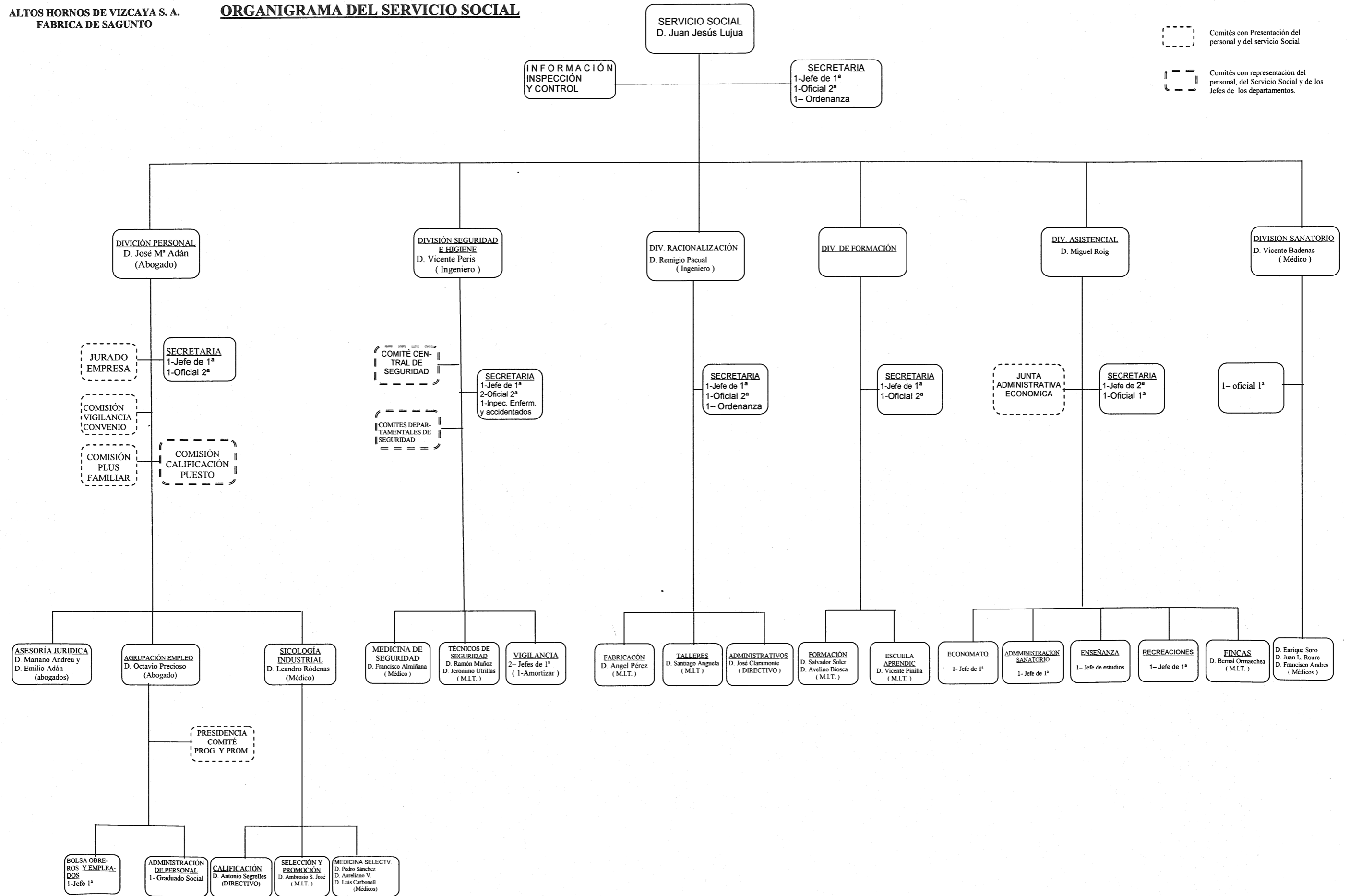
- Cooperativa de Viviendas “San Miguel”. Nº 18, Junio de 1969.
- Socorro por Fallecimiento. Nº 18, Junio de 1969.
- Relación nominal de jubilados por el ERE de 1969. Nº 18, Junio de 1969.
- Premios por años de servicio. Nº 26, Enero de 1970.
- Decreto 246 de 1970 de Mejora de las Pensiones de las Mutualidades Laborales. Nº 28, Marzo de 1970.
- Comité de Seguridad e Higiene. 1972. Nº 52, Octubre de 1972.

- Beneficios de la Seguridad Social en caso de fallecimiento de un productor o pensionista. Nº 52, Octubre de 1972.
- Campaña Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Nº 47, marzo de 1972.
- La integración en AHM. Nº 65, Julio-Septiembre de 1974.

(Documentos del Archivo Histórico del PCE):

- LEVANTE, JACQUET 169. “Información más concreta sobre lo de Puerto de Sagunto”, 4-6-1968.
- LEVANTE, JACQUET 137. Fragmentos del Informe sobre la organización en Valencia. 21-2-67.
- LEVANTE, JACQUET 190. Información de Sagunto. 20-5-65.
- LEVANTE, JACQUET 080. Informe sobre la ampliación de los problemas en Sagunto, 1964.
- LEVANTE, JACQUET 132. Fragmentos sobre los resultados de las elecciones de 1966 en Altos Hornos de Sagunto:
 - Carta de 1-11-66 con consignas y orientaciones sobre la organización y tácticas de lucha.
 - Carta, sin fecha, desde Valencia, sobre las elecciones de 1966 y tácticas de la organización obrera.
- LEVANTE, JACQUET 166. Informe de 27-5-68. Homilía ante el Primero de Mayo. Fiesta de San José Obrero. Puerto 1968.

ORGANIGRAMA DEL SERVICIO SOCIAL



--- Comités con Presentación del personal y del servicio Social

- - - Comités con representación del personal, del Servicio Social y de los Jefes de los departamentos.

REGLAMENTO DE JURADOS DE EMPRESA

(DECRETO DEL 11 DE SEPTIEMBRE DE 1953)

JURADOS DE EMPRESA

En el Decreto de dieciocho de agosto de mil novecientos cuarenta y siete, en que se definen los Jurados de Empresa, se da contenido a estas instituciones nacidas del Fuero del Trabajo, y se les otorga las funciones específicas que se enumeran.

Establece dicha disposición que, en el plazo de seis meses, a partir de su publicación, se dicte el Reglamento por el que los Jurados de Empresa han de regirse.

Este Ministerio de Trabajo, de acuerdo con el Gobierno, ha estimado que una serie de circunstancias emergentes de distinto carácter, entre las que figuraban principalmente la anormalidad económica en que la Nación venía desenvolviéndose, por causas imprevisibles, aconsejaba no poner en marcha un instrumento tan delicado y de tanta novedad política como los Jurados de Empresa, que no podían exponerse a un fracaso por su prematuro establecimiento.

En camino hacia la normalidad económica de España, y capacitados entre tanto sus trabajadores

R E G L A M E N T O D E

para la participación en determinaciones y deliberaciones de superior jerarquía —como son las que han venido desenvolviéndose a lo largo de casi siete años en el gobierno de entidades tan poderosas como los Montepíos laborales—, parece llegado el momento de dar el paso hacia adelante que en el desarrollo del Fuero del Trabajo significa el establecimiento de los Jurados de Empresa.

Con esta medida se afirma, además, el nexo sindical entre los elementos que concurren a la producción, puesto que en el Reglamento que mediante el presente Decreto se promulga, se hace intervenir a la Organización Sindical en la elección de los Jurados con toda la autoridad y toda la presencia política necesarias.

Por otra parte, y con el fin de asegurar a la nueva institución sindical una experiencia en su desenvolvimiento futuro, se ensayará su establecimiento solamente en las Empresas de mil o más trabajadores.

El presente Decreto pone en marcha el propósito del Movimiento Nacional de no mantener alejado al trabajador de la responsabilidad y de la ilusión de contribuir a la grandeza de la Patria desde la Empresa. Porque el trabajador no

J U R A D O S D E E M P R E S A

está presente en la Empresa sólo para producir, toda vez que la finalidad de la Empresa no se para en el hecho de terminar un producto para su reparto, sino que continúa hacia el vencimiento del hombre sobre las cosas materiales, dotándolas de fin propio y útil y no dejándose esclavizar por ellas. Cree el Movimiento, por otra parte, que en el empequeñecimiento de la Empresa a una idea estrictamente económica está la raíz de todas las rebeliones y de todos los malos entendimientos, y entiende que si la Empresa no fuera una base de existencia total para el hombre y fuera únicamente una base de mera subsistencia, en vez de ser una entidad por cuya posesión vale la pena de luchar, sería un cepo en que el hombre habría encadenado su libertad.

Proclamado el derecho originario del hombre a la participación en la Empresa y coronadas las dificultades de orden práctico que se oponían a la regulación de ese derecho, a propuesta del Ministro de Trabajo, y previa deliberación del Consejo de Ministros,

DISPONGO:

Artículo único. Se aprueba el Reglamento que se inserta a continuación, por el que se re-

R E G L A M E N T O D E

gula el funcionamiento de los Jurados de Empresa, creados por el Decreto de dieciocho de agosto de mil novecientos cuarenta y siete.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en el Pazo de Meirás, a once de septiembre de mil novecientos cincuenta y tres.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Trabajo
JOSÉ ANTONIO GIRÓN DE VELASCO

REGLAMENTO
DE
JURADOS DE EMPRESA

TITULO PRIMERO

Objeto de los Jurados y centros de trabajo en que han de constituirse

CAPITULO PRIMERO .

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Los Jurados de Empresa, entidades de armonía laboral, están llamados a lograr la convivencia en el seno de la Empresa, el aumento de la producción y el desarrollo de nuestra economía.

Art. 2.º En ningún caso podrán actuar en menoscabo de las funciones de dirección que correspondan al Jefe de la misma, responsable ante el Estado de su elevada misión.

Art. 3.º Se entiende por Empresa la unidad económica al servicio de la Patria, encaminada a la producción dentro de un régimen de solida-

R E G L A M E N T O D E

ridad de los elementos que en ella concurren y bajo el mando de un Jefe responsable ante el Estado.

CAPITULO II

CONSTITUCIÓN DE LOS JURADOS

SECCIÓN 1.ª—*Normas generales*

Art. 4.º Toda Empresa vendrá obligada a constituir los Jurados en la forma y condiciones que en el presente Decreto se determinan.

Dentro de cada Empresa se establecerán tantos Jurados de Empresa como centros de trabajo haya en cada una con más de cincuenta trabajadores fijos y a más de quince kilómetros entre sí.

Art. 5.º Tienen obligación, además, de constituir los Jurados:

1.º Los establecimientos industriales propiedad del Estado, Provincia o Municipio y demás Corporaciones, Fundaciones, Asociaciones, Empresas de economía mixta y paraestatales, siempre que cuenten el mínimo de trabajadores establecido en el artículo anterior y que no sean funcionarios del Estado, Provincia o Municipio.

J U R A D O S D E E M P R E S A

2.º Las Empresas arrendatarias o concesionarias de monopolios o servicios públicos.

3.º Los servicios portuarios dependientes del Ministerio de Trabajo en la forma en que se determine.

4.º Las cooperativas en que trabaje personal que no tenga la cualidad de socio.

Art. 6.º Se exceptúan de dicha obligación:

1.º Los establecimientos militares o militarizados, mientras se hallen en dicha situación.

2.º Las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias en sentido estricto.

3.º Las cooperativas en que únicamente prestan servicios los socios cooperadores.

4.º Las Empresas de nueva creación, hasta que hayan transcurrido dieciocho meses desde la iniciación de sus actividades.

5.º Aquellas Empresas que exceptúe el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical.

Art. 7.º En las Empresas de nueva creación se deberá acordar la constitución del Jurado dentro del mes siguiente al de haberse cumplido los dieciocho de la iniciación de su actividad. Este

R E G L A M E N T O D E

período podrá ser prorrogado por la Dirección General de Trabajo, oída la Organización Sindical.

La mencionada Organización deberá convocar las elecciones de vocales del Jurado a fin de que quede establecido dentro del plazo de cuatro meses, a contar del momento en que la Empresa venga obligada a constituirlo.

Si la Empresa no cumpliera la obligación de designar al Presidente, la Delegación Provincial de Trabajo le requerirá para que lo nombre en el plazo de diez días y, de no hacerlo, le designará de oficio.

SECCIÓN 2.ª—*Empresas con varios Jurados.*

Art. 8.º Las Empresas obligadas a constituir varios Jurados, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.º, habrán de cumplirlo en los plazos señalados en el artículo anterior.

Si considerasen que en algún centro de trabajo no debe constituirse el Jurado, solicitarán autorización de la Delegación Provincial de Sindicatos, la cual resolverá, previo informe del Sindicato correspondiente, contra cuyo acuerdo cabrá recurso de alzada ante la Delegación Nacional de Sindicatos.

Corresponderá a la Dirección General de Tra-

J U R A D O S D E E M P R E S A

bajo entender en esta autorización cuando se trate de alguna de las Empresas a que se refiere el artículo 5.º de este Reglamento.

Art. 9.º Cada Jurado tendrá personalidad propia a todos los efectos, y desempeñará cuantas funciones le están atribuidas, sin subordinación a ningún otro. Cuando el Jefe de Empresa estime que en una determinada cuestión, por su especial importancia y trascendencia, deben intervenir todos los Jurados, los convocará a este fin a una reunión plenaria que, bajo su presidencia, adoptará los acuerdos por mayoría de votos. Si alguno de los Jurados entendiase que una determinada cuestión debe ser tratada por todos ellos, cabe recurso ante la Delegación Provincial de Trabajo, interpuesto a través de la Delegación Provincial de Sindicatos, la cual informará.

Art. 10. A efectos de la determinación del número de trabajadores fijos que dan lugar a la obligación de establecer un Jurado, no se computarán los trabajadores a domicilio, los aspirantes y los aprendices.

Si surgiesen discrepancias o dudas, resolverá la Dirección General de Trabajo, previo informe de la Delegación Provincial competente y de la Organización Sindical.

TITULO II

Organización de los Jurados

CAPITULO PRIMERO

COMPOSICIÓN DE LOS JURADOS

Art. 11. Cada Jurado estará constituido por un Presidente, un Secretario y los Vocales que correspondan, según el número de trabajadores.

Será Presidente el propietario de la Empresa, gerente o persona en quienes deleguen, siempre que pertenezcan a la misma.

Asimismo será nombrado un suplente. Los nombramientos podrán ser revocados en cualquier momento.

Será Secretario el Vocal que represente al grupo administrativo, si existiese. Si hubiera varios, el más joven. De no existir Vocal administrativo, el que designe de su seno el propio Jurado.

Serán Vocales los que, reglamentariamente proclamados, hayan obtenido el mayor número de los sufragios emitidos.

En los centros de trabajo que ocupen permanentemente a más de veinticinco aprendices, el

Frente de Juventudes designará un trabajador de la Empresa, mayor de dieciocho años, que formará parte del Jurado como Vocal, cuando en el orden del día figure algún asunto relacionado con la formación profesional, social, política o física de los aprendices.

Art. 12. El número de Vocales de cada Jurado será proporcional al de los trabajadores fijos del centro correspondiente, según la siguiente escala:

De cincuenta y uno a doscientos cincuenta, cuatro.

De doscientos cincuenta y uno a quinientos, ocho.

De quinientos uno en adelante, doce.

La Delegación Nacional de Sindicatos, a propuesta del Delegado provincial sindical correspondiente, determinará para cada rama de la producción la distribución de los Vocales en los cuatro grupos de técnicos, administrativos, mano de obra cualificada y no cualificada.

Corresponderá a la Dirección General de Trabajo fijar la distribución de los Vocales y grupos de representación laboral, cuando se trate de Empresas comprendidas en el artículo 5.º de este Reglamento.

R E G L A M E N T O D E

Si en una Empresa no existieran las cuatro categorías profesionales, el Vocal o Vocales representantes de las categorías que falten serán elegidos entre las categorías asimilables. A estos efectos, se estimarán asimilables las de técnicos y administrativos, por una parte, y las de mano de obra cualificada y no cualificada, de otra.

Art. 13. El cargo de Vocal del Jurado es honorífico y gratuito; solamente podrá renunciarse por justa causa. Los Jurados se renovarán cada tres años. Los Vocales no son reelegibles hasta tanto no haya transcurrido un período trienal sin haber ejercido el cargo.

No podrá ejercerse el cargo en más de un Jurado. El que resultare elegido en dos deberá optar por uno u otro en el plazo de siete días, a partir de la fecha en que se le haya comunicado la última proclamación. Si no ejercita la opción, se entenderá que renuncia al cargo para el que hubiese sido elegido últimamente.

Serán elegidos tantos suplentes como Vocales titulares, a los que sustituirán en casos de ausencia motivada, enfermedad o cese.

Art. 14. Son facultades del Presidente:

a) Ostentar la representación del organismo en sus relaciones, tanto con los particulares y entida-

J U R A D O S D E E M P R E S A

des privadas, como con las autoridades y con la Organización Sindical.

b) Practicar las gestiones, trámites y diligencias que el pleno del Jurado le encomiende.

c) Formular propuestas al Jurado.

d) Acordar por su sola decisión la reunión del mismo con carácter extraordinario o a petición de los Vocales, en la forma determinada en el artículo 70.

e) Acordar con justa causa la reunión del Jurado en localidad distinta a la de su domicilio.

f) Presidir las sesiones ordinarias o extraordinarias que el Jurado efectúe.

g) Llevar la dirección de los debates, conceder y retirar el uso de la palabra a los Vocales y someter los asuntos a votación cuando proceda, una vez suficientemente discutidos.

h) Ejercitar las demás funciones que el Jurado le confiera o delegue expresamente.

i) Emitir o transmitir los informes reclamados por los Vocales en forma reglamentaria.

j) Poner su visto bueno en las actas de las sesiones del Jurado.

k) Dar efectividad y cumplimiento a los acuerdos del Jurado, cuando tengan carácter ejecutivo.

R E G L A M E N T O D E

l) Disponer la asistencia al Jurado de las personas de la Empresa cuyo informe se estime preciso, en los casos concretos que la materia del asunto lo requiera.

ll) Ejercer los demás derechos y cumplir los restantes deberes que se deducen del presente Reglamento.

Art. 15. El Secretario del Jurado tendrá los siguientes derechos y deberes, sin perjuicio de los que le correspondan por su calidad de Vocal:

a) Convocar las reuniones del Jurado por orden del Presidente, dentro de los plazos prevenidos, enviando el orden del día y los informes, propuestas o documentos que hayan de ser discutidos.

b) Poner de manifiesto los informes, propuestas y documentos que no sean cursados en forma de copia.

c) Extender las actas de las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias, firmarlas y ordenar su transcripción en el libro correspondiente.

d) Remitir copias de las mismas en los casos que proceda.

e) Dar fe de los acuerdos del Jurado y expedir las certificaciones que le sean reclamadas por los Vocales, respecto a los extremos que figuren con-

J U R A D O S D E E M P R E S A

signados en el libro de actas, siempre que con ello no se quebrante el obligado secreto.

f) Redactar y someter a la firma del Presidente la correspondencia que origine el funcionamiento del organismo.

g) Custodiar los libros, sellos, documentos y demás efectos pertenecientes al Jurado.

h) Todos los demás derechos y obligaciones que se derivén del presente texto.

Art. 16. Los Vocales del Jurado tendrán los derechos, derechos y prerrogativas que a continuación se expresan:

a) Asistir a las reuniones ordinarias y extraordinarias del Jurado, así como a las de las comisiones o ponencias a que hayan sido adscritos.

b) Guardar secreto sobre las materias, informes y problemas que se susciten en el seno del Jurado, así como de cuantos asuntos de carácter reservado puedan tener conocimiento por su calidad de Vocales.

c) Emitir su voto en los asuntos en que proceda.

d) Presentar al Jurado cuantas propuestas, informes e iniciativas estimen pertinentes.

e) Exponer con toda libertad su opinión en los debates que se susciten en el seno del Jurado

R E G L A M E N T O D E

y formular los votos particulares que considere oportunos.

f) Asistir en corporación a los actos públicos o sindicales correspondientes.

g) No ser trasladado de destino o residencia si no es a petición propia o en el caso a que se refiere la norma segunda del artículo siguiente.

Art. 17. Con independencia de los derechos o prerrogativas contenidos en el artículo anterior, los Vocales de los Jurados estarán afectados por las siguientes normas:

1.ª La responsabilidad de los actos u omisiones cometidos en el ejercicio de su función será sancionada de conformidad con el procedimiento establecido en el Título VI de este Reglamento.

2.ª En los traslados, correcciones disciplinarias y despidos que, como consecuencia de faltas laborales de cualquier clase, hayan de imponerse a los Vocales como sanción, aun en el caso de que las Empresas reglamentariamente estén facultadas para imponerlas libremente, será preceptiva la previa instrucción de expediente, tramitado en el plazo máximo de un mes y con audiencia del interesado, a quien se le admitirán cuantas pruebas y descargos proponga.

J U R A D O S D E E M P R E S A

Cerrado el expediente con la propuesta de sanción formulada por la Empresa, remitirá lo actuado al Sindicato correspondiente, para que éste, oídos los restantes componentes del Jurado, informe y tramite el expediente a la Magistratura del Trabajo en plazo no superior a cinco días. Esta, previa audiencia del interesado, que podrá aportar las pruebas que a su derecho convengan, resolverá por auto lo pertinente dentro de los diez días siguientes. La resolución que dicte la Magistratura contendrá la oportuna declaración sobre las sanciones accesorias en especial respecto a la forma de hacer efectiva la indemnización por daños y perjuicios a la Empresa. De toda resolución en que se imponga alguna sanción se dará traslado a la Delegación de Trabajo y a la Organización Sindical a los efectos consiguientes.

3.ª Las normas señaladas en este artículo serán de aplicación a los Vocales propietarios y suplentes por un período de tiempo que comprenderá tres años más del que dure su mandato.

CAPITULO II

ELECCIÓN DE LOS VOCALES Y CONSTITUCIÓN DE LOS JURADOS

Art. 18. La Organización Sindical convocará las elecciones de los Vocales de los Jurados que se realizarán simultáneamente para todas las Empresas de España incorporadas a un mismo Sindicato.

La emisión del voto correspondiente es un derecho y un deber que cada trabajador hará efectivo en todas las Empresas en que preste sus servicios.

Art. 19. Serán condiciones para ser elector:

- 1.ª Ser español.
- 2.ª Haber cumplido dieciocho años.
- 3.ª Saber leer y escribir.
- 4.ª Estar en pleno uso de los derechos civiles correspondientes a su edad.
- 5.ª Contar con un mínimo de tres años en una o varias profesiones del grupo a que pertenezca, incluso como pinche o aprendiz.
- 6.ª Llevar al servicio de la Empresa, por lo menos, un año.

JURADOS DE EMPRESA

7.ª No haber sido reglamentariamente sancionado por falta laboral grave, salvo el caso de cancelación de la subsiguiente nota desfavorable en su expediente personal por méritos posteriores.

Art. 20. Además de las señaladas en el artículo anterior, se requerirán para ser elegible las siguientes condiciones:

- 1.ª Haber cumplido veinticinco años.
- 2.ª Contar con un mínimo de cinco en la profesión o profesiones de su grupo y de tres al servicio de la Empresa. Si ésta fuese nueva, dicha antigüedad se reducirá a dieciocho meses.
- 3.ª Haber sido propuesto candidato, según el artículo 25, y aceptado por escrito la presentación.
- 4.ª No pertenecer como Vocal al Jurado cuyo mandato expira.

Art. 21. Anunciada la convocatoria del artículo 18, las Empresas confeccionarán cuatro listas de sus trabajadores con derecho a voto para cada centro de trabajo donde hayan de celebrarse las elecciones: una con los técnicos, otra con los administrativos, otra con los obreros manuales cualificados y una última con la mano de obra no cualificada.

R E G L A M E N T O D E

Art. 22. Estas listas se expondrán públicamente en todos los centros de trabajo de la Empresa, por espacio de diez días, dentro de los quince siguientes a la convocatoria de la elección.

Art. 23. 1.º Todos los trabajadores de la Empresa podrán reclamar contra la inclusión, exclusión o clasificación a su juicio inadecuada de cualquier elector.

2.º La reclamación, que habrá de dirigirse a la Empresa por escrito duplicado, dentro de los diez días siguientes al de la publicación de las listas, se presentará en la oficina del centro de trabajo en el que el reclamante preste sus servicios, la cual le devolverá el duplicado con la fecha de presentación y firma o sello.

3.º La Empresa resolverá las reclamaciones deducidas dentro de los diez días naturales siguientes a la expiración del plazo para reclamar. El silencio llevará implícito la aceptación de la reclamación.

4.º Contra la resolución denegatoria de la Empresa cabrá recurso, en el término de cinco días naturales, contados desde el siguiente al recibo de la denegación, ante la Organización Sindical de la demarcación a que pertenezca el centro de trabajo del reclamante, el cual acompañará a su ins-

J U R A D O S D E E M P R E S A

tancia el duplicado de la reclamación y el escrito desestimatorio de la Empresa.

5.º La Organización Sindical resolverá el recurso y comunicará su resolución a las partes interesadas, en el plazo improrrogable de quince días naturales, a partir de la entrada en sus oficinas del escrito en que se interpone.

6.º Contra las resoluciones sindicales no cabe recurso alguno.

Art. 24. Las listas electorales provisionales se convertirán en definitivas si no hubiere, en tiempo y forma, reclamaciones contra ellas o recursos contra las desestimaciones de las Empresas.

Estas últimas cumplirán, en su caso, las resoluciones en los recursos dictados por la Organización Sindical y publicarán las listas electorales definitivas en el plazo máximo de cinco días, a contar de la fecha en que las provisionales fueron firmes.

Art. 25. En cumplimiento del párrafo tercero del artículo 20, una vez publicadas las listas electorales definitivas, se procederá a proponer los candidatos.

Toda propuesta comprenderá, como mínimo, tres nombres para cada titular y otros tres para suplente que hayan de ser elegidos; se dirigirán

R E G L A M E N T O D E

por escrito a la Delegación Provincial de Sindicatos y a la Dirección del centro de trabajo, y habrá de ser formulada: a) Por mayoría del Jurado cuyos Vocales vayan a ser sustituidos mediante nueva elección. b) Por acuerdo, igualmente mayoritario, de la Sección Social del Sindicato correspondiente. c) Por diez o más trabajadores del grupo electoral a que pertenezca el candidato, cuando la Empresa no tenga más de 250 trabajadores fijos. Si excediese de este número, se requerirá que el candidato sea propuesto por el 5 por 100 de los trabajadores de su grupo profesional.

Ninguna de las anteriores propuestas excluye a las otras y, por consiguiente, las candidaturas pueden ser múltiples y distintas entre sí.

El Delegado sindical provincial, previos los oportunos asesoramientos de los trabajadores de la Empresa, podrá eliminar de cualquier candidatura aquellos nombres que considere perjudiciales para los fines que a los Jurados se les encomiendan.

Contra tal decisión podrá recurrir el interesado ante el Delegado nacional de Sindicatos, en el plazo de ocho días, por conducto de la misma autoridad que interpuso el veto, la cual elevará a su superior jerárquico el escrito correspondiente y

J U R A D O S D E E M P R E S A

los informes y elementos de juicio indispensables, dentro de los cinco días inmediatos a la recepción del mencionado escrito.

El Delegado nacional resolverá, sin ulterior recurso, dentro de otros ocho días. Si, transcurrido este plazo, el escrito de recurso no hubiere obtenido respuesta, se entenderá confirmado por la tácita el acuerdo del Delegado provincial.

A falta de propuesta, en la forma anteriormente descrita, el Delegado provincial sindical proclamará tres candidatos para cada puesto vacante, previa audiencia de las Secciones Económica y Social del Sindicato.

Art. 26. A la entrada del local donde haya de efectuarse la elección, y en forma muy visible, se fijarán dos ejemplares de las listas de candidatos proclamados por cada grupo profesional, según este Reglamento.

Art. 27. Cada votante participará tan sólo en la elección de los representantes de su propio grupo profesional.

Art. 28. La elección se verificará sin interrupción alguna en los locales de la Empresa que se dispongan para este objeto y en el día y horas que se señalen.

R E G L A M E N T O D E

Las cuestiones que puedan suscitarse en la aplicación del párrafo anterior serán sometidas a la Delegación Provincial de Sindicatos.

Art. 29. Previa aprobación sindical, en cada centro de trabajo se constituirán las Mesas electorales que el número de votantes u otros motivos de orden práctico aconsejen.

Constará cada una de ellas de un Presidente, tantos Vocales cuantos sean los grupos profesionales que intervengan en la elección y un Secretario.

Corresponde la presidencia al jefe de la Empresa o centro de trabajo o persona en quien éste delegue. La Organización Sindical designará los Vocales, y actuará de Secretario, con voz y voto, un administrativo del centro de trabajo, elegido por la mayoría de la Mesa. A falta de este Secretario lo será el Vocal más joven perteneciente a la misma.

Art. 30. Los cargos de Vocales de la Mesa electoral serán obligatorios y únicamente renunciables por causa justificada, a juicio de la Organización Sindical.

Art. 31. Las Empresas entregarán a los Presidentes de Mesa, cuarenta y ocho horas antes del comienzo de la elección, tantos ejemplares de las listas de electores y de candidatos como lo sean los

J U R A D O S D E E M P R E S A

componentes de la Mesa. Les facilitarán asimismo las urnas y el indispensable material de escritorio.

Art. 32. Las Mesas se constituirán en los locales designados para la elección una hora antes del comienzo de ésta, mediante acta firmada por el Presidente y los Vocales y en la que el Secretario dará fe.

Art. 33. Cada elector votará tantos nombres como Vocales titulares y suplentes corresponda elegir al grupo en que figure.

Art. 34. El voto será secreto, por papeleta en que consten claramente los nombres y apellidos de los candidatos titulares y suplentes a quienes vota cada elector.

Art. 35. Las papeletas serán blancas e iguales de tamaño y clase de papel, sin otra diferencia que la de que, en un doblez visible de su reverso, figurará con grandes caracteres un uno, si están destinadas a la elección de representantes de la categoría de técnicos; un dos, cuando se trate de administrativos; un tres, para la mano de obra cualificada, y un cuatro, para la no cualificada.

Art. 36. La papeleta se entregará doblada dos veces, del modo habitual, al Presidente de la Mesa, que, en presencia del elector, la depositará en la urna.

R E G L A M E N T O D E

Los componentes de la Mesa tomarán nota de los electores que vayan votando; comprobarán, cuando lo consideren necesario, la personalidad de éstos y velarán en todo momento por la pureza de elección y cumplimiento del presente Reglamento. Las incidencias que pudieran producirse se resolverán por mayoría. En caso de empate, decidirá el Presidente, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

Art. 37. Concluida la elección, se verificará el escrutinio, al que podrán asistir cuantos electores lo deseen.

Se anularán las papeletas a favor de personas no elegibles y las que no contengan con claridad y precisión los nombres de los candidatos o carezcan de algún requisito de este Reglamento.

Del resultado del escrutinio y las incidencias producidas durante la jornada electoral se levantará acta por triplicado, que firmarán todos los componentes de la Mesa.

En ella se expresará si coinciden o no el número de votantes y el de papeletas extraídas de la urna.

Si en el transcurso de la elección se hubiesen producido irregularidades que, a juicio de alguno de los miembros de la Mesa electoral, constituyere-

J U R A D O S D E E M P R E S A

sen motivo suficiente para su anulación, deberán hacerlo constar en el momento del escrutinio, y si la Mesa no acordara proponer la nulidad, se consignará la reclamación en el acta.

Dos ejemplares de esta última se enviarán a la Organización Sindical, por correo certificado y en pliego cerrado y lacrado ante los componentes de la Mesa. El tercero se entregará a la Empresa para su archivo.

Art. 38. El derecho que el párrafo quinto del artículo anterior confiere a los componentes de las Mesas electorales es extensivo a todos los votantes de cada Empresa, que podrán reclamar en la misma forma que aquéllos contra las irregularidades que, a juicio suyo, hayan invalidado la elección.

Si la Mesa a cuya jurisdicción corresponda el caso no diere por buenas las razones alegadas por el reclamante, éste podrá formularlas por escrito, en cuatro copias, tres de las cuales se unirán a las del acta del escrutinio, y la cuarta le será devuelta, como recibo, por el Presidente de la Mesa, con su firma y la de los Vocales.

Esta reclamación podrá ser ampliada mediante nuevo escrito, dirigido al Delegado provincial sindical correspondiente, con los elementos de prueba que el interesado considere oportuno añadir,

R E G L A M E N T O D E

dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la terminación del escrutinio.

Art. 39. La Delegación Sindical correspondiente invalidará la elección cuyo número de votantes no hubiera sido igual al de las papeletas, y señalará en el plazo de cinco días fecha para repetirla.

En el caso a que se refiere el párrafo quinto del artículo 37, la Organización Sindical resolverá, dentro de los ocho días siguientes a la fecha del acta de escrutinio y previo los asesoramientos que estime oportunos, si ha de verificarse nueva elección.

Acordada ésta, se convocará necesariamente en el término de cinco días naturales, contados a partir del momento en que la Empresa reciba la notificación sindical y se celebrará conforme a lo establecido en el presente Reglamento.

Igual procedimiento se seguirá en el supuesto del artículo anterior.

Art. 40. La Delegación Sindical local totalizará los resultados referentes a aquellas entidades cuyas elecciones se hayan verificado en varias Mesas y procederá, en todo caso, a proclamar a los elegidos.

Art. 41. Los Vocales, titulares y suplentes, tomarán posesión de su cargo dentro de los quince

J U R A D O S D E E M P R E S A

días siguientes a la proclamación sindical en los locales de la Empresa en presencia de su personal y fuera de las horas de trabajo.

Leído el número de votos que obtuvieron los candidatos que acudieron a la elección y demás detalles de ésta, se redactará, en el libro habilitado para este fin, el acta de constitución del Jurado, de la que dará fe el Vocal designado en el propio acto, por mayoría de aquél, para el cargo de Secretario.

Art. 42. La condición de Vocal del Jurado se extinguirá por las causas siguientes:

- a) Fallecimiento.
- b) Pérdida de la nacionalidad española.
- c) Baja en la plantilla de la Empresa.
- d) Cese en el grupo profesional por el que fué elegido.
- e) Renuncia por causa justificada a juicio de la Organización Sindical.
- f) Incapacidad legal o física.
- g) Cuando incurran en falta grave o muy grave, en expediente tramitado conforme a los preceptos reglamentarios.
- h) Término del mandato.
- i) Ascenso o mejora profesional o económica por acuerdo de la Empresa, excepto cuando se

R E G L A M E N T O D E

trate de una medida de carácter general para el grupo a que el Vocal pertenezca.

j) Por separación del cargo, en virtud de expediente incoado con arreglo al procedimiento establecido en el Reglamento de 2 de febrero de 1948 para la desposesión de cargos sindicales, cuyo fallo será comunicado por la Organización Sindical a la Dirección General de Trabajo a los efectos consiguientes.

Art. 43. Cuando vacare un puesto de Vocal y no existiere suplente, el Jurado lo comunicará en el término de quince días a la Organización Sindical, que inmediatamente dispondrá lo necesario para la elección parcial destinada a designar los nuevos Vocales, titular y suplente.

Dicha elección se celebrará de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

TITULO III

Funciones de los Jurados de Empresa

Art. 44. Los Jurados, en cuanto representación genuina de los elementos que integran la producción, desempeñarán su función como unidad orgánica. Ninguno de sus miembros podrá atribuirse

J U R A D O S D E E M P R E S A

individualmente tales funciones representativas sin la delegación expresa del Pleno del Jurado.

Art. 45. El Jurado, previos los estudios pertinentes, puede proponer a la Dirección de la Empresa cuantas medidas considere adecuadas en orden al aumento de la producción, a su más depurada calidad, al perfeccionamiento de los servicios de todo género, a la economía de materiales y suministros, al más completo aprovechamiento de primeras materias, a la recuperación de residuos industriales, al aumento de los índices de rendimiento en el trabajo, a la conservación de maquinaria, instalaciones y útiles y a toda clase de mejoras técnicas.

Art. 46. Entenderá el Jurado en cuantas reclamaciones formulen los trabajadores, los Vocales del mismo o la Empresa, por incumplimiento de la legislación laboral o de los deberes que al capital y al trabajo corresponden en el orden social. El Jurado podrá designar de su seno una Comisión que efectúe las comprobaciones necesarias y proponga las medidas que deban adoptarse para corregir los defectos observados.

Art. 47. Será competencia del Jurado entender en todo lo relativo a prevención de accidentes, seguridad e higiene y comodidad del trabajo, vigi-

R E G L A M E N T O D E

lar el cumplimiento del Reglamento de 31 de enero de 1940 y proponer la adopción de las medidas que la técnica y la experiencia aconsejen. Asumirá el Jurado las funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en aquellos centros de trabajo que, de conformidad con lo dispuesto en la Orden de 21 de septiembre de 1944, los tengan constituidos y ejercerán las atribuidas a dichos Comités en las Empresas que vinieran obligadas a su constitución.

Podrá desempeñar su cometido directamente el Jurado en pleno o mediante la designación de una Comisión, formada por el Presidente, Secretario y dos Vocales, la cual será asesorada permanentemente por un Ingeniero y un Médico designados por la Empresa, así como por un número variable de técnicos no titulados y obreros de oficio en número no superior a ocho, singularmente competentes en las cuestiones en que debe entender la Comisión. Estos asesores serán nombrados por el Jurado en pleno. La Comisión designada deberá rendir informe mensualmente al Pleno de la labor llevada a cabo. En las Empresas no obligadas a la constitución del Comité, de acuerdo con la Orden antes mencionada, la citada Comisión podrá adop-

J U R A D O S D E E M P R E S A

tar una estructura más sencilla, con arreglo a la importancia y características de la explotación.

Art. 48. Trimestralmente al menos, el Presidente del Jurado deberá dar cuenta al Pleno del mismo de cuantas medidas se adopten por la Empresa en orden a la mejora física, moral, cultural y social de los trabajadores, así como de cuanto hace referencia a la formación y perfeccionamiento profesional de los aspectos relacionados con la cultura, la salud y el deporte, mediante la organización de bibliotecas, viajes de estudios, instalaciones deportivas, etc., a través de las instituciones adecuadas. De forma especial se les informará sobre el funcionamiento y desarrollo de las instituciones de formación profesional existentes en la Empresa. Los Vocales podrán someter al Pleno del Jurado cuantas propuestas e iniciativas consideren oportunas a los fines indicados.

A todos estos efectos, las Juntas de Jurados se considerarán como órganos de enlace entre la Empresa y las respectivas Obras Sindicales.

Art. 49. El Pleno del Jurado recibirá, al menos una vez al año, por medio de su Presidente, información acerca de la marcha general de la producción, perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros, etc., en la medida

R E G L A M E N T O D E

necesaria para fortalecer el sentido de solidaridad que los trabajadores han de tener respecto a la situación económica de su Empresa. La Presidencia deberá poner a disposición de los Vocales el balance de cuentas, la Memoria, en su caso, y cuantos otros documentos y antecedentes considere oportunos la Empresa para el fin indicado.

Art. 50. El proyecto de Reglamento de Régimen Interior, redactado de conformidad con lo prescrito en la Ley de 16 de octubre de 1942 y Reglamento laboral aplicable o sus modificaciones, se someterá a conocimiento e informe del Pleno del Jurado antes de remitirlo a los Organismos oficiales competentes para su aprobación. La documentación necesaria habrá de ser facilitada a los Vocales o estar de manifiesto en la Secretaría diez días antes de la inmediata reunión. El Pleno podrá designar una Ponencia que colabore con la Empresa en la redacción definitiva del proyecto.

Este informe es independiente del preceptivo que habrá de emitir el Sindicato correspondiente.

Art. 51. Es función propia del Jurado informar las tarifas de primas, destajos, tareas o cualquier otra forma de remuneración con incentivo, tanto en el caso de que las proponga la Dirección de la Empresa a la aprobación de la autoridad la-

J U R A D O S D E E M P R E S A

boral como en el de que ésta imponga el procedimiento en interés de la economía nacional. La Presidencia deberá trasladar el informe, acordado por unanimidad o mayoría de votos, así como de los votos particulares que se hubieren formulado por los Vocales. Igual informe será preceptivo en los casos en que la Empresa o los trabajadores hubieran interpuesto recurso contra lo acordado por la autoridad que entienda en primera instancia.

De igual forma se habrá de proceder en los casos de determinación de pluses por trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

No excluye este informe el que debe emitir el Sindicato competente.

Art. 52. Entenderá el Jurado en la distribución del plus familiar, con arreglo a lo dispuesto en la Orden de 29 de marzo de 1946, y conocerá de las reclamaciones que se formulen en relación con esta materia.

Si la Empresa no hubiese sido autorizada por la Dirección General de Trabajo para distribuir el plus por centros de trabajo y existieren varios Jurados, cada uno de ellos nombrará un representante que formará parte de la Comisión que a este efecto se constituirá en la sede central de la Empresa.

R E G L A M E N T O D E

El Jurado competente podrá delegar sus funciones en esta materia en una Ponencia o Comisión, que habrá de dar trimestralmente al Pleno de los acuerdos adoptados. Contra los del Jurado en esta materia podrán interponerse los recursos previstos en la citada Orden.

El Jurado absorberá las funciones atribuidas reglamentariamente a las actuales Comisiones para la distribución del sobordo en la Marina Mercante.

Art. 53. El Pleno del Jurado designará a los trabajadores que, en representación del personal, habrán de colaborar en la administración del economato, si existiere, o de los comedores para obreros. También intervendrá en los casos de percepción de parte del salario en especie, vigilando para que tanto la cantidad como la calidad de los artículos o alimentos sean las adecuadas.

Art. 54. Es competencia del Jurado informar los expedientes de crisis o de modificación de las condiciones de trabajo que la Empresa incoe ante la autoridad laboral, de conformidad con lo prevenido en el Decreto de 26 de enero de 1944. El acta en que se recoja el acuerdo recaído en el Jurado, así como las observaciones formuladas por los

J U R A D O S D E E M P R E S A

Vocales, deberá ser unida a la solicitud que eleve la Empresa al Organismo competente.

El informe del Jurado no excluye el de la Organización Sindical previsto en el propio Decreto.

Art. 55. Es función del Jurado la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones de la Empresa en relación con los Seguros Sociales y Montepíos, a cuyo fin deberá aquélla poner a disposición de los Vocales la relación mensual de altas y bajas y las liquidaciones de cuotas que hayan de satisfacerse, con los documentos administrativos reglamentarios que sirvan de base. Dichos documentos han de estar a disposición de los Vocales en Secretaría desde diez días antes a la reunión del Pleno.

Si se formularen observaciones por los Vocales, habrá de remitirse copia de la parte del acta que las contenga a la Delegación del Instituto Nacional de Previsión o al Montepío de que se trate, a través del Sindicato competente.

Art. 56. El Pleno del Jurado está facultado para formular propuestas acerca de las inversiones de fondos, tanto legales como voluntarias, que las Empresas lleven a efecto para atenciones de carácter social, o bien observaciones respecto a los proyectos que aquéllas hubieren preparado.

*Informe de DSE
ante el Pleno del Jurado sobre la
modificación de condiciones
de trabajo + parte del personal
Delegación del personal*

Art. 57. El Jurado es órgano competente para servir de cauce a las aspiraciones y deseos que el personal quisiera someter a la Dirección de la Empresa, así como de las quejas que ésta tenga respecto al cumplimiento de las obligaciones que a los trabajadores incumben.

La Empresa puede requerir el asesoramiento del Jurado en todas las cuestiones que estime conveniente y delegar en él las funciones que considere oportunas, siempre que el Jurado acuerde aceptarlas.

Art. 58. En materia de clasificación profesional, y sin perjuicio de lo que sobre ésta corresponde a la Organización Sindical, el Jurado es competente para entender con carácter previo en las reclamaciones que el personal formule. La reclamación habrá de interponerse en el plazo de diez días, a partir del momento en que la resolución de la Empresa hubiere sido comunicada. De no mostrarse conforme ésta con el dictamen emitido por el Jurado, será unida copia del acta de la reunión en que se hubiere discutido el asunto al escrito del trabajador, elevando la reclamación a la autoridad laboral competente.

TITULO IV

Funcionamiento de los Jurados

Art. 59. Las normas de procedimiento que han de ser tenidas en cuenta por el Jurado en su actuación difieren, según que ésta tenga su origen en una propuesta de uno o más Vocales, en una denuncia o sea consecuencia de la facultad informativa que a aquél corresponde.

CAPITULO PRIMERO

PROCEDIMIENTO EN CASO DE PROPUESTA

Art. 60. El Vocal o Vocales que formulen alguna propuesta sobre cualquier materia en que pueda intervenir el Jurado habrán de dirigirla por escrito a la Secretaría del mismo, fundándola convenientemente y señalando los fines que con ella se traten de obtener.

Art. 61. El Presidente dará cuenta al Jurado, en la primera reunión que éste celebre de todas y cada una de las propuestas que hasta entonces se hubiesen presentado en la Secretaría del mismo, sometiendo a discusión entre todos los asistentes si la propuesta ha de ser o no tenida en considera-

ción y, en consecuencia, admitida o rechazada por el Jurado. Podrá encomendarse el estudio de las propuestas a una Ponencia integrada por uno o más Vocales del Jurado, a los que la Empresa podrá agregar los técnicos que considere idóneos. Del informe correspondiente se entregará un ejemplar a cada uno de los Vocales del Jurado en el plazo que éste fije y siempre con una antelación mínima de cinco días a la fecha de la reunión en que deba discutirse.

Art. 62. Abierto debate en el seno del Jurado sobre la propuesta tomada en consideración, si la misma es aceptada por mayoría, con o sin enmiendas, se considera formalizada la propuesta a la Dirección de la Empresa, la cual, dentro de los dos meses siguientes, comunicará al Jurado, por medio de su Presidente, si dicha propuesta ha sido aceptada o no, dando cuenta en este último caso de los fundamentos de la negativa, sin que sobre los mismos quepa debate.

CAPITULO II

PROCEDIMIENTO EN CASO DE RECLAMACIÓN

Art. 63. Las reclamaciones por incumplimiento de la legislación laboral, así como las originadas por infracción de los deberes que al capital y

al trabajo corresponden, serán formuladas por escrito, en el que se señalarán las infracciones y se propondrán las medidas convenientes para corregirlas.

Art. 64. Se llevarán a las reuniones del Jurado todas las denuncias escritas que hubiesen sido presentadas en la Secretaría del mismo con una antelación mínima de tres días a la fecha de cada reunión. Cuando estén fundadas en hechos acaecidos con posterioridad será admitida la denuncia hecha ante el propio Jurado, si bien en este caso, cuando la Presidencia no se halle en posesión de los necesarios elementos de juicio para poder informar a los asistentes, podrá demorarse hasta la segunda reunión el estudio de la denuncia formulada.

Art. 65. El Pleno, previa la deliberación oportuna, rechazará o hará suya la denuncia, según estime o no fundada aquélla. En caso afirmativo, la Presidencia deberá realizar las gestiones pertinentes en orden a la comprobación de la supuesta infracción y a su corrección, de las que dará cuenta al Jurado. Oída aquélla, éste decidirá mantener o abandonar la denuncia, y en el primer caso la re-

R E G L A M E N T O D E

mitirá a los órganos centrales o provinciales del Ministerio de Trabajo, a los ulteriores efectos, a través de la Organización Sindical.

CAPITULO III

PROCEDIMIENTO EN CASO DE INFORMACIÓN

Art. 66. En los casos que, con arreglo a las normas de este Reglamento, deba la Empresa informar al Jurado sobre la marcha de la producción y sobre las medidas implantadas para la consecución de las mejoras físicas, moral o profesional de los trabajadores, así como cuando deba ser oído el Jurado como trámite previo a la aprobación de tarifas de primas o destajos, del Reglamento de Régimen Interior, establecimiento de pluses por trabajos peligrosos, expedientes de suspensión de personal, modificaciones de condiciones de trabajo y, en general, siempre que con arreglo a este Reglamento deba ser sometido algún asunto a conocimiento y estudio del Jurado, la Presidencia dará traslado a cada uno de los Vocales, con una antelación mínima de diez días a la fecha de la reunión, del escrito, informe, reglamento, etc., que aquellos deben examinar, a no ser cuando su excesiva extensión aconseje ponerlo de manifiesto en la Se-

J U R A D O S D E E M P R E S A

cretaría con la misma antelación señalada, a fin de que dichos antecedentes puedan ser examinados por los Vocales. En uno y otro caso podrán éstos formular por escrito cuantas observaciones aprecien, las que serán entregadas en la Secretaría hasta el día anterior al de la reunión.

Art. 67. En la reunión se discutirá el asunto sometido al Jurado, así como las observaciones de los Vocales, y se acordará ya emitir el informe, favorable o no, ya pedir ampliación de datos o bien designar una ponencia que estudie el asunto planteado, la cual entregará su informe en el plazo que al efecto se le señale.

Art. 68. Cuando el informe del Jurado deba servir de elemento de juicio a la ulterior decisión de un organismo laboral o sindical—en los casos en que la resolución corresponda al Sindicato—remitirá a quien deba resolver copia auténtica del acta de la reunión correspondiente, en que conste el informe emitido, si lo hubiese.

Art. 69. Cuando se alzare la Empresa contra la resolución de un Organismo laboral, dictada sobre materia en que hubiese emitido informe el Jurado, con arreglo a las presentes normas, será

*Trámite de información (proceso) al
se debe a través de la Org. Sindical
M. S. de Trabajo*

necesario que informe de nuevo aquél antes de que resuelva el Organismo superior y en todo caso informe la Organización Sindical.

CAPITULO IV

NORMAS DE FUNCIONAMIENTO

Art. 70. Los Jurados de Empresa se reunirán en sesión ordinaria y extraordinaria. Las primeras se celebrarán, por lo menos, una vez al mes. Las segundas serán convocadas para tratar de algún asunto urgente, por acuerdo del Presidente o a petición de las dos terceras partes de los Vocales.

Art. 71. El Presidente del Jurado señalará la fecha de las reuniones, el cual comunicará al Secretario para que éste curse a los Vocales, con una antelación de diez días, la citación, que se extenderá por duplicado. El interesado firmará uno de los ejemplares, siempre que no se utilice otro procedimiento que se estime más sencillo y que ofrezca las debidas garantías para dejar constancia de que los Vocales han sido convenientemente citados.

Si la Presidencia denegara la inclusión en el orden del día el estudio de asuntos propios de

la competencia del Jurado, cualquiera de sus Vocales podrá solicitar la convocatoria de reunión extraordinaria, con arreglo a las normas establecidas en el artículo anterior.

La citación contendrá los siguientes requisitos: clase de reunión que haya de efectuarse, lugar, día y hora, advertencia de que la reunión se celebrará en segunda convocatoria media hora después de la señalada para la primera, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 74 de este Reglamento, y orden del día de los asuntos a tratar, el cual será acompañado de los informes, propuestas o documentos que hayan de servir de antecedente a las deliberaciones. Cuando por la extensión de los antecedentes resultara incómodo el envío de copias, se advertirá que los originales quedan de manifiesto en la Secretaría a disposición de los Vocales, a partir del momento en que sean cursadas las citaciones. El orden del día comenzará por la lectura y propuesta de aprobación del acta de la reunión anterior, terminará con ruegos y preguntas y contendrá relación de los asuntos que hayan de tratarse, con indicación expresa de los que hubieren sido propuestos por la mitad más uno de los Vocales del Jurado sobre materia propia de la competencia de éste.

R E G L A M E N T O . . . D E

De la convocatoria del Jurado deberá darse cuenta a la Organización Sindical para su conocimiento.

Art. 72. Los Vocales que se hallen imposibilitados de asistir a la reunión lo comunicarán a la Secretaría del Jurado a la mayor brevedad posible, a fin de que puedan ser citados los suplentes. La falta de comunicación o de excusa justificada podrá ser sancionada con arreglo al Título VI de este Reglamento.

Art. 73. Las reuniones del Jurado se efectuarán en el lugar en que radique el mismo. No obstante, el Presidente podrá acordar, mediante causa justificada, la reunión de aquél en localidad distinta. La Empresa está obligada en este caso a conceder permiso a los Vocales para su desplazamiento sin pérdida de la remuneración y abono de los gastos de viaje y estancia, que se justificarán debidamente.

Art. 74. El Jurado se reunirá en primera y segunda convocatoria. Se verificará aquélla cuando en el día y hora señalado concurriesen el Presidente o su suplente y la mitad más uno de los Vocales o los suyos. La segunda se celebrará media hora después de la señalada para la primera, cualquiera que sea el número de los concurrentes.

J U R A D O S D E E M P R E S A

En esta segunda convocatoria, cuando faltase el Presidente le sustituirá el Vocal de mayor edad, y cuando falte el Secretario, el que le siga en edad; uno y otro entre los presentes.

Art. 75. Abierta la sesión por el Presidente del Jurado y leída y aprobada, con o sin enmiendas, el acta de la sesión anterior, se entrará en los restantes puntos del orden del día.

En las deliberaciones podrán intervenir todos los asistentes. La dirección de los debates corresponde a la Presidencia. Los acuerdos se tomarán por aclamación o por votación. Cuando se utilice ésta, todos los asistentes tienen obligación de votar, sin que se admita votación secreta.

Art. 76. De cada reunión del Jurado se levantará el acta correspondiente, haciendo constar en ella el carácter de la reunión, lugar y fecha de la misma y si ésta se celebró en primera o segunda convocatoria, nombres y carácter de los asistentes, así como si hubo justificación de las ausencias. Igualmente, y con referencia a cada uno de los puntos del orden del día, se consignarán los acuerdos adoptados. El acta será firmada por el Secretario y llevará el visto bueno de quien hubiese presidido la reunión. Las actas de cada sesión serán extendidas por orden cronológico en un libro

R
ct
m
ta
Se
bl
L.
pe
es
rá
ta
se
ti
co
nr
d.
ri
se
d
si
V
d
ci

R E G L A M E N T O D E

previamente deligenciado por la Delegación Provincial de Sindicatos y que custodiará el Secretario del Jurado.

Art. 77. La facultad que el artículo séptimo del Decreto de 18 de agosto de 1947 reconoce a la Delegación de Trabajo y a la Organización Sindical de tener a su disposición las actas de las reuniones de los Jurados se hará efectiva a requerimiento expreso de los citados organismos, previo acuerdo del Jefe de la dependencia que lo interese.

Art. 78. Si terminada una reunión del Jurado alegase algún Vocal que no pudo asistir a la misma por no haber sido citado en tiempo y forma, la Delegación de Trabajo competente podrá invalidar los acuerdos adoptados en dicha sesión, siempre que se justifiquen dichos extremos, sin perjuicio de la responsabilidad en que por tales hechos hayan incurrido el Presidente o el Secretario del Jurado.

TITULO V

Integración sindical de los Jurados de Empresa

Art. 79. Los Jurados de Empresa, como células básicas de la Organización Sindical, formarán parte del Sindicato local a que la Empresa

J U R A D O S D E E M P R E S A

respectiva se halle incorporada y quedarán, por tanto, sometidos jerárquicamente a los organismos sindicales superiores, sin perjuicio de las facultades que el Ministerio de Trabajo y sus órganos tienen o tengan en el futuro respecto al conocimiento y vigilancia de su actuación en aquellas funciones que no le hubieran sido delegadas al Sindicato.

Art. 80. En cuanto son representantes sindicales en la Empresa, dentro de los límites marcados por el presente Reglamento, los Jurados concurrirán con dicho carácter a los actos sindicales y ejercerán las funciones correspondientes en la forma y modo que en cada caso se determine por los mandos de la Organización.

Igualmente vienen obligados a desarrollar los cometidos y funciones que por la Organización Sindical se les atribuya con arreglo a sus normas particulares.

Art. 81. En concordancia con lo dispuesto en el artículo precedente, corresponderá a los Jurados de Empresa:

a) Fomentar y realizar la acción sindical dentro de la Empresa, y especialmente llevar al seno de la misma la alta misión perteneciente a las Obras Sindicales, todo ello con arreglo a las

disposiciones sindicales de aplicación al caso.

b) Sustituyendo el Jurado de Empresas al Enlace sindical, asumirá aquél las funciones que la Organización Sindical asigne a éste.

c) Procurar la armonía que debe existir en las relaciones entre la Empresa y los productores y velar por el respeto y la consideración debidos entre el personal y su Empresa.

Art. 82. Los Jurados de Empresa gozarán de la protección o tutela que otorga el Estado a los órganos sindicales menores.

Art. 83. Los Jurados de Empresa estarán sujetos a la inspección, disciplina y vigilancia de la Organización Sindical, de acuerdo con lo previsto en las presentes normas. Los Vocales del Jurado de Empresa disfrutarán de todas las garantías y protecciones legales que en el ámbito laboral se han reconocido o puedan otorgarse a quienes desempeñen cargos sindicales.

Art. 84. La Organización Sindical podrá adoptar las medidas oportunas para conocer:

1.º Las condiciones, aptitudes y conducta de los miembros del Jurado.

2.º Las prácticas que sigan en su trato y relaciones con los productores a quienes representan y con la Empresa a que pertenecen.

3.º La regularidad con que funciona el Jurado, así como la eficacia de sus funciones.

4.º Las quejas que se produzcan sobre el modo de proceder de los miembros del Jurado, tanto si son formuladas por la Empresa como por los propios compañeros de trabajo.

Art. 85. La Organización Sindical llevará relación de los Jurados que se vayan estableciendo y delegará en ellos la confección y revisión del censo de productores de las respectivas Empresas.

TITULO VI

Suspensión, destitución, disolución y sanciones

Art. 86. Cuando la actuación de un Jurado o de alguno de sus miembros implique alteración de la armonía laboral, sin que la previa actuación sindical haya evitado el conflicto por el que surge el apartamiento de las funciones de concordia y colaboración entre los distintos elementos de la producción que se le asignan en este Reglamento, la Dirección General de Trabajo, a propuesta del Delegado Provincial de Trabajo, podrá suspenderlos en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de la responsabilidad personal que hubieran contraído.

Art. 87. En el plazo de los quince días siguientes a la fecha de la suspensión a que se refiere el artículo anterior, el Ministro de Trabajo, oída la Organización Sindical, acordará dejar sin efecto la suspensión, la confirmará u ordenará la remoción de uno o varios de los miembros del Jurado o la disolución del mismo, considerando la propuesta que en tal sentido le haga la Dirección General de Trabajo. En los dos últimos casos, la Dirección General de Trabajo oficiará a la Organización Sindical para que designe la persona o personas que con carácter transitorio hayan de sustituir a los destituídos hasta la celebración de las elecciones, que habrán de ser convocadas en el plazo máximo de dos meses.

Art. 88. En los casos a que hace referencia el artículo precedente se impondrán por el Ministro de Trabajo, previa formación de expediente por la Delegación Provincial de Trabajo o por un funcionario especialmente designado al efecto e informe de la Dirección General de Trabajo, las sanciones de suspensión temporal o definitiva en el ejercicio del cargo de Presidente o Vocal del Jurado, multas hasta de cien mil pesetas a los Presidentes y hasta el importe de diez días de haber a los trabajadores o de disolución del Jurado. En

el expediente habrá de ser oídos siempre los imculpados y admitidas las pruebas que en su descargo propongan.

Art. 89. Independientemente de la actuación que pueda corresponder a la jurisdicción adecuada, los Presidentes y Vocales de los Jurados serán objeto de sanción administrativa, en los casos siguientes:

1.º Cuando en el ejercicio de sus funciones realicen actos que afecten al decoro y prestigio del Jurado.

2.º Cuando por el mal funcionamiento de éste o la negligencia en el desempeño de su misión queden gravemente desatendidos los intereses materiales y morales que tienen obligación de defender.

3.º Cuando se produzca el abandono del cargo o ausencias injustificadas de las reuniones o cualesquiera otras infracciones de lo establecido en el presente Reglamento.

Art. 90. Los actos a que se refiere el artículo anterior, salvo la desposesión de Vocales, serán sancionados por la Delegación Provincial de Trabajo, previo expediente instruído por la Organización Sindical, que deberá terminarse en todo caso dentro del término de un mes. Se oirá siempre al interesado y se le admitirán cuantas prue-

R E G L A M E N T O D E

bas proponga en descargo suyo. La Organización Sindical podrá proponer como sanciones multas de hasta cinco días de haber para los Vocales y de hasta cincuenta mil pesetas para los Presidentes.

La destitución de los Vocales se ajustará a las normas del apartado j) del artículo 42 de este Reglamento.

Contra la resolución acordada en los expedientes de imposición de sanción de multa, cabe recurso ante la Dirección General de Trabajo, dentro de los diez días siguientes a su notificación.

Si la sanción propuesta consistiese en la suspensión o destitución del Presidente, la Delegación de Trabajo elevará el expediente con su informe y el de la Delegación Sindical a la Dirección General que resolverá en primera instancia, con posibilidad de alzada ante el Ministro en el mismo plazo. Copia del fallo será enviada a la Organización Sindical para que actúe en consecuencia.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. A fin de proceder a una implantación paulatina de los Jurados, se constituirán éstos, desde luego, en las Empresas que tuvieren centros de

J U R A D O S D E E M P R E S A

trabajo con mil o más trabajadores fijos en 1.º de enero de 1953. Esta obligación queda en suspenso para las Empresas que tuvieren centros de trabajo con número inferior de trabajadores, hasta tanto que el Ministerio de Trabajo, mediante Orden publicada en el *Boletín Oficial del Estado*, acuerde lo procedente.

Segunda. Las Empresas obligadas a la constitución de Jurados, de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento, comunicarán a las Delegaciones Provinciales de Trabajo y de Sindicatos, en el término de treinta días, a contar de la publicación del presente texto, la designación de los Presidentes de sus Jurados.

Tercera. En el término de dos meses, a contar de la publicación de este Reglamento, la Organización Sindical convocará las elecciones para la designación de los Vocales de los Jurados en las Empresas obligadas a constituirlos.

Cuarta. Dentro del mes siguiente, a contar de la constitución de cada Jurado, deberá éste hacerse cargo de las funciones propias de la Comisión del Plus Familiar, Comisión de Seguridad e Higiene y Comisión de Sobordo y las que le confiere el presente Reglamento, así como de los documentos, libros de actas y material que cada uno de estos

R E G L A M E N T O D E

Organismos viniera utilizando y de las funciones que tuviesen delegadas los Enlaces sindicales, a quienes sustituyen los Jurados.

Quinta. Con el fin de que en adelante coincidan las elecciones de Vocales con las convocadas por la Organización Sindical para titulares de cargos sindicales, quedará ampliado el mandato de los miembros del Jurado en un plazo igual al que medie entre su constitución y el de la toma de posesión de los Enlaces sindicales designados para el resto de las Empresas, en la convocatoria a que se refiere el Decreto de 21 de mayo de 1953.

I N D I C E

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL

DE

ALTOS HORNOS DE VIZCAYA, S. A.

FABRICA DE SAGUNTO

26 OCTUBRE 1961



DELEGACION PROVINCIAL DE SINDICATOS
DE F. E. T. Y DE LAS J. O. N. S.

Vicesecretaría Provincial de Ordenación Social

VALENCIA

Oficina Técnica de Convenios Colectivos

El Ilmo. Sr. Delegado Provincial de Trabajo, en escrito número 2.234 de fecha de hoy, comunica lo siguiente:

«Presentado en esta Delegación para su aprobación Convenio Colectivo Sindical acordado por los Representantes de la Empresa ALTOS HORNOS DE VIZCAYA S. A., FACTORIA DE SAGUNTO y los Vocales Representantes del Jurado de Empresa y que fué suscrito en veintiseis de los corrientes.— CONSIDERANDO: Que en el mismo se ha dado cumplimiento a los trámites y preceptos reglamentarios previstos en la legislación vigente y de forma concreta a lo dispuesto en la Orden de 22 de julio de 1958.— He resuelto en uso de las atribuciones que me compete y según lo prevenido en el Artículo 19 del citado Texto legal, **APROBAR** con carácter provisional el referido Convenio del que se acompaña un ejemplar signado y sellado con el de esta Delegación en las ochenta y cuatro páginas del texto que lo componen y que se aplicará en los términos pactados.— Comuníquese la aprobación de este Convenio a la Autoridad Sindical para que a su vez lo notifique a las partes interesadas en el término de cinco días hábiles, y acuse recibo, haciéndole saber a las mismas el derecho que les asiste de interponer recurso de alzada en el término de quince días contados a partir de su notificación, y a través de la Autoridad Sindical ante el Ilmo. Sr. Director General de Ordenación del Trabajo.— Así lo acuerdo, mando y firmo en Valencia, a veintisiete de octubre de mil novecientos sesenta y uno.— El Delegado Provincial de Trabajo: Firmado y rubricado, Francisco Catalá Ruiz.— Sellado.»

Lo que se comunica a los efectos previstos en el Artículo 19, del Reglamento de Convenios Colectivos.

Por Dios, España y su Revolución Nacional-Sindicalista.

Valencia, 27 de octubre de 1961.

EL JEFE DE LA OFICINA TECNICA
DE CONVENIOS COLECTIVOS

Frdo.: Leonardo Albert Espí

SUMARIO

Artículo	C O N C E P T O	Página
	Resolución aprobatoria de la Delegación Provincial de Trabajo	3
	Sumario	5
	Introducción	11
	Objetivo	13
CAPITULO I		
DISPOSICIONES GENERALES		
1.º	— Ambito territorial	15
2.º	— Ambito personal	15
3.º	— Ambito temporal	15
4.º	— No repercusión en precios	15
CAPITULO II		
VALORACION DE LAS TAREAS		
5.º	— Valoración de las tareas	17
6.º	— Sistema de valoración de tareas	17
SECCION 1.º		
DE LA CALIDAD O CALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO		
7.º	— Sistema de calificación	17
8.º	— Baremos para la calificación	17
9.º	— Análisis de las tareas	17
10.º	— Calificación de los puestos	19
11.º	— Especificación de funciones	19
12.º	— Etapas de calificación	19
13.º	— Comité de calificación	20
14.º	— Escalones de calificación	21
15.º	— Nuevas tareas	22
16.º	— Calificaciones mínimas iniciales	22

SECCION 2.º

DE LA CANTIDAD O RENDIMIENTO EN EL TRABAJO

17.º — Procedimiento de medición	24
18.º — Unidad de medida	24
19.º — Cantidad de trabajo	24
20.º — Actividad	24
21.º — Actividad mínima normal	24
22.º — Actividad óptima normal o correcta	25
23.º — Actividades inferiores a las mínimas normales.....	25
24.º — Actividades tiempos máquina	25
25.º — Tiempos improductivos o de espera	25
26.º — Hoja de trabajo.....	25
27.º — Valoración de la cantidad de trabajo	25
28.º — Actividad base	26
29.º — Puntos prima	26
30.º — Actividades medias continuadas	26

SECCION 3.º

DE LAS PLANTILLAS O PUESTOS DE TRABAJO

31.º — Fijación de plantillas por puestos de trabajo	26
32.º — Información al personal	26

SECCION 4.º

DE LAS REVISIONES EN LAS VALORACIONES DE TAREAS

33.º — Revisión de las calificaciones	27
34.º — Revisión del valor de la cantidad de trabajo	27

CAPITULO III

DE LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

35.º — Política de salarios	29
36.º — Aportaciones por mano de obra	29
37.º — Retribución directa del trabajo	29
38.º — Retribuciones por condiciones especiales o particulares en el trabajo.....	30
39.º — Fondo para Cargas Familiares	30
40.º — Fondo para la Seguridad Social	30

SECCION 1.º

DE LAS APORTACIONES POR MANO DE OBRA

41.º — Concepto	30
42.º — Valoración de las aportaciones globales por mano de obra.	30
43.º — Distribución de las aportaciones globales por mano de obra.	31

SECCION 2.º

RETRIBUCION DIRECTA DEL TRABAJO

44.º — Concepto.....	31
45.º — Base de distribución	31
46.º — Retribución óptima horaria	32
47.º — Determinación del factor constante K.....	32
48.º — Valoración de la retribución óptima anual.....	32
49.º — Porcentaje de Prima a la actividad óptima	32
50.º — Percepciones en concepto de prima	32
51.º — Gratificaciones extraordinarias	33
52.º — Valoración del jornal o sueldo de calificación.....	33
53.º — Absorción de la bonificación por trabajos penosos, tóxicos y peligrosos	33
54.º — Coeficientes o valoración del punto prima	33
55.º — Jornal mínimo de calificación	33
56.º — Fecha de entrada en vigor de las presentes normas	34
57.º — Tablas de salarios	34
58.º — Revisión de las calificaciones del personal actualmente a control.....	38

SECCION 3.º

DE LA RETRIBUCION POR CONDICIONES ESPECIALES

59.º — Concepto	38
60.º — Antigüedad	38
61.º — Trabajo nocturno	40
62.º — Participación en beneficios	41
63.º — Licencias o permisos retribuidos	43

Artículo	C O N C E P T O	Página
CAPITULO IV		
OTROS BENEFICIOS		
64.º	— Vacaciones	47
65.º	— Salidas, viajes y dietas	50
66.º	— Quebranto de moneda	50
67.º	— Seguro Colectivo de Vida	50
CAPITULO V		
DE LA JORNADA DE TRABAJO		
68.º	— Jornada de trabajo	55
69.º	— Jornada normal de trabajo	55
70.º	— Horarios normales de trabajo	55
71.º	— Cambio de jornada inferior a superior	56
72.º	— Cambio a jornada inferior	56
73.º	— Jornada de trabajo de la mujer	56
74.º	— Jornada de los aprendices y menores	57
75.º	— Principio y fin de jornada	57
76.º	— Abandono del puesto de trabajo	57
77.º	— Descanso en la jornada	57
78.º	— Descanso entre dos jornadas	58
79.º	— De las horas extraordinarias	58
CAPITULO VI		
NORMAS COMPLEMENTARIAS		
80.º	— Ascensos, progresión y promoción de personal	61
81.º	— Trabajos de categoría superior	63
82.º	— Trabajos de categoría inferior	64
83.º	— Pensión complementaria por incapacidad permanente, total y absoluta	65
84.º	— Pensión por incapacidad permanente parcial	65
85.º	— Prestación económica por incapacidad temporal	65
86.º	— Excedencias	65
87.º	— Liquidación mensual de salarios	66
88.º	— Premios, viajes culturales y residencias de verano	66
89.º	— Préstamos a largo plazo	67
90.º	— Becas	68
91.º	— Beneficios de Economato	68
92.º	— Suministro de carbón o cok	68
93.º	— Trabajo en domingo	68
94.º	— Desgaste de herramientas	69

Artículo	C O N C E P T O	Página
CAPITULO VII		
DISPOSICIONES ADICIONALES		
95.º	— Comisión de vigilancia	71
96.º	— Repercusión por aumentos o disminuciones en las cuotas de Seguridad Social	71
97.º	— Cláusula de absorción	71
98.º	— Cláusula de garantía	71
99.º	— Normas subsidiarias	72
CAPITULO VIII		
DISPOSICIONES TRANSITORIAS		
Primera.	— Garantía transitoria	73
Segunda.	— Personal con sueldo consolidado	76
Tercera.	— Gratificaciones extraordinarias del personal obrero no puesto a control	76
Cuarta.	— Ascenso de personal profesional de oficio	77

INTRODUCCION

En la ciudad de Valencia, a diecinueve de octubre de mil novecientos sesenta y uno, en los locales de la Delegación Provincial de Sindicatos, reunidos los representantes de la Empresa D. FERNANDO BELLIDO ALDECOA, D. JOSE PUCHOL MONTIS, D. JOSE MARIA ADAN GARCIA, D. AMADEO ASUNCION ROCA, D. VICENTE PERIS TORRES, D. HIPOLITO BELTRAN ARMIÑO, y los Vocales representantes del Jurado de Empresa D. JUAN CONTRERAS PADILLA, D. NARCISO GIL MELIA, D. LORENZO DOMINGO LASHERAS, D. LORENZO MARTINEZ SANCHEZ, D. MIGUEL LLUCH RODRIGUEZ y D. JOSE TRISTAN RUIZ, asistiendo como Asesores, por la representación económica D. JUAN JESUS LUJUA ISASI y D. JUAN MARIA AGUIRREZABALAGA EGUIREUN, y como Asesores de la representación social, D. JOSE ANTONIO IBARRA RODRIGUEZ, Letrado Asesor de la Vicesecretaría de Ordenación Social, D. CARMELO MARIA CABRE RABADA, Ingeniero Industrial, D. VICENTE RUIZ DE VILLA-CALDUCH, Ingeniero Industrial, D. JUAN LUIS GUTIERREZ DUCONS, Ingeniero Industrial, y Asesores Prácticos, D. SERAFIN IZQUIERDO PEREZ, D. ANGEL MARTINEZ MUÑOZ, D. ERNESTO MARTIN LAINEZ, D. JUVINO DOMINGUEZ BONET, D. GINES ZAPLANA GARCIA, D. ALEJANDRO ALBEROLA MARTINEZ, D. ISIDORO PIÑEIRO RIOJA y D. JOSE SERRANO SOLIS, todos ellos bajo la Presidencia de D. MANUEL MARTINEZ PEREZ-LURBE, Jefe de la Abogacía del Estado, de Valencia, asistido como Secretario por D. JOAQUIN ALIX GARRIDO, Asesor Letrado de la Sección Social del Sindicato Provincial del Metal, habiendo acreditado todos ellos su personalidad legal para pactar este Convenio Colectivo Sindical, libre y espontáneamente acuerdan aprobar el mismo según el texto que se inserta a continuación:

OBJETIVO

El objetivo fundamental del presente Convenio Colectivo Sindical consiste en el logro de la productividad óptima de los medios de producción, que permita la progresiva elevación del nivel de vida del personal, el cual ha de obtenerse, para evitar fenómenos inflacionistas, mediante el incremento de la productividad individual y colectiva, sin elevar el costo de los productos y a través de una mayor producción de bienes de consumo.

Para conseguir esta finalidad, ambas representaciones manifiestan su acuerdo en la cumplimentación del texto completo del presente Convenio, cuya esencia se concreta en los apartados siguientes:

- La Sociedad activará sus programas de modernización y ampliación, pero al mismo tiempo y sobre todo, la racionalización del trabajo de sus fábricas.
- Los trabajadores aceptan los sistemas de racionalización y la política de salarios que figura en este Convenio, en la confianza de que el esfuerzo, la importancia de las funciones y la responsabilidad tendrán una justa retribución.
- Ambas representaciones colaborarán estrechamente para conseguir las amortizaciones y reajustes de plantillas inherentes a la aplicación de todo sistema de racionalización, sin que ello de lugar a ceses de personal motivados por esta causa, conforme las manifestaciones oficialmente hechas por la Dirección sobre el particular.
- Se establecerán nuevas normas que garanticen que cualquier desviación voluntaria o comprobada del camino trazado, tanto por parte de mandos como de subordinados, serán adecuadamente corregidas en beneficio de la colectividad.
- Se implantará un sistema racional y justo de promoción de personal y cobertura de puestos basado en la aptitud debidamente comprobada, que prescinda de consideraciones ajenas o subjetivas, tales como la antigüedad o la libre elección no meditada e influida por factores al margen de los exclusivos de idoneidad para el puesto.
- Se valorarán cuantitativa y cualitativamente los trabajos para conseguir una equitativa distribución de las aportaciones por mano de obra, fijando una política que presente una estructura salarial más simple y efectiva, que haga revertir en los trabajadores las ganancias obtenidas como consecuencia de su propia reorganización.

- Se hará partícipe al personal de los beneficios de la Sociedad de acuerdo con fórmulas que sean función de los dividendos repartidos a los accionistas.
- Asimismo es objetivo de este Convenio el intensificar y regular las relaciones humanas en el seno de la Empresa y entre los diferentes elementos personales que la constituyen, con el fin de lograr una mayor armonía, confianza y colaboración entre los mismos y la necesaria convicción de que constituyen una unidad al servicio de una tarea común.

Por principio, entendemos que todo Convenio Colectivo debe tender a fijar conceptos salariales que no representen deformaciones adicionales que en definitiva sólo contribuyen a complicar la comprensión y la aplicación práctica de dichos conceptos.

Por convicción, estimamos que la mejor manera de resolver el problema salarial debe consistir en asignar a cada trabajador su retribución en función de un número de factores, científica y equitativamente estudiados y claramente definidos, de forma que se pueda prescindir, en la medida de lo posible, de aditamentos secundarios cuyo único resultado práctico consiste en deformar dichos salarios.

No pretendemos resolver en este Convenio todas las complicaciones que presenta, en su aspecto general, el problema salarial, pero confiamos en contribuir con una aportación más al logro de aquella meta.

Es propósito de ambas representaciones ampliar en el futuro, y recoger en el Reglamento de Régimen Interior, cuantas mejoras puedan surgir sobre la materia y desde luego, coadyuvar en atemperar nuestras actuales definiciones a las enmarcadas en los últimos Decretos sobre «Retribución del Trabajo por cuenta ajena», sin perjuicio de que en el actual texto de Convenio se apraie claramente desde ahora la íntima relación que existe entre los conceptos oficialmente legislados y los aquí expuestos.

Sólo resta recabar de las Autoridades Gubernamentales, por parte de ambas representaciones, la esperada comprensión para que una futura legislación o modificación en materia de Seguridad Social no eche por tierra toda la labor que pretendemos haber realizado.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º—**Ambito territorial:** El presente Convenio extenderá su ámbito territorial a las actividades de la Factoría de ALTOS HORNOS DE VIZCAYA, S. A., situadas en Sagunto, Puerto.

Artículo 2.º—**Ambito personal:** El presente Convenio afecta a la totalidad del personal encuadrado en los grupos Técnicos, Administrativos, Subalternos y Obreros, que prestan sus servicios en la Factoría, quedando excluidos de su ámbito de aplicación, el personal directivo a que hace referencia el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo y artículo 3.º de la vigente Reglamentación Nacional Siderometalúrgica. Afectará asimismo a los productores que pasen a formar parte de la plantilla de la Empresa durante la vigencia del Convenio.

Artículo 3.º—**Ambito temporal:** El presente Convenio se establece por un período de dos años, con entrada en vigor a partir del día uno de diciembre de mil novecientos sesenta y uno, sin perjuicio de que a efectos económicos se considere como fecha de entrada en vigor el día quince de septiembre de mil novecientos sesenta y uno.

Artículo 4.º—**No repercusión en precios:** Se hace expresa manifestación de que el presente Convenio Colectivo Sindical no tiene repercusión en el alza de precios.

CAPITULO II

VALORACION DE LAS TAREAS

Artículo 5.º—**Valoración de las tareas:** Al objeto de establecer una estructura de categorías y remuneraciones lo más justa y estimulante posible, se procederá a una valoración relativa de todas las tareas, tanto en calidad como en cantidad, de forma que la acumulación de todos los valores permita una equitativa distribución de los desembolsos que por mano de obra se realicen en la Sociedad.

Artículo 6.º—**Sistema de valoración de tareas:** Sin perjuicio de los sistemas que en el futuro puedan adoptarse en la Sociedad para la mejor obtención del fin propuesto en el artículo anterior, la valoración de las tareas, tanto en calidad como en cantidad, se efectuará de acuerdo con sistemas utilizados internacionalmente, adaptados a las peculiaridades propias de esta Fábrica.

Sección 1.ª

DE LA CALIDAD O CALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 7.º—**Sistema de calificación:** De conformidad con lo previsto en el artículo 6.º, para la calificación de cada uno de los puestos de trabajo se utilizará el método de asignaciones de puntos por factor, todo ello sin perjuicio de mejorar este procedimiento o adoptar en el futuro otros más adecuados.

Artículo 8.º—**Baremos para la calificación:** Para alcanzar los fines previstos en el presente capítulo, los baremos utilizados para la calificación de los puestos de trabajo han sido adaptados a las características propias de las fábricas de «Altos Hornos de Vizcaya, S. A.», estando, por tanto, predeterminados cada uno de los valores que, según su grado de importancia, han de permitir escalonar los diferentes puestos de trabajo de la Sociedad.

Artículo 9.º—**Análisis de las tareas:** Para la aplicación de los baremos a que se refiere el apartado anterior, se analizarán las características o cualida-

des que se requieren en cada puesto, sobre la base de critérios y subcriterios fundamentales pre-establecidos, a saber:

CUALIDADES FISICAS	}	MUSCULOS Y ESQUELETO	{	Potencia Destreza Resistencia muscular
		SENTIDOS Y NERVIOS	{	Apreciación sensorial Reflejos Tensión nerviosa Vértigo
CUALIDADES INTELLECTUALES Y CULTURALES	}	INSTRUCCION	{	Cultura general Idiomas extranjeros
		DEL ESPIRITU	{	Claridad de espíritu Memoria Imaginación
		ASOCIADAS	{	Relaciones sociales Dotes artísticas Sentido psicológico
CUALIDADES PROFESIONALES	{			Estudios teóricos profesionales Aprendizaje práctico
CUALIDADES MORALES	}	ESTRICTAMENTE INDIVIDUALES	{	Espíritu de iniciativa Perseverancia Disciplina
		EN RELACION A OTROS	{	Espíritu de equipo Autoridad
		RESPONSABILIDAD POR	{	Máquinas e instalaciones Materiales en curso de fabricación Vigilancia de materiales Capitales en custodia Capitales en gestión Pérdidas industriales Pérdidas comerciales
CONDICIONES AMBIENTALES Y RIESGOS PROFESIONALES	{			Penosidad Enfermedades Accidentes

todos ellos valorados en puntos y coeficientes, que permiten cifrar, por comparación, el valor propio de cada puesto.

La puntuación asignada por calificación es independiente de la persona que ocupe el puesto. Una vez calificado éste, la elección «a posteriori» del productor que deba ocuparlo, se realizará de acuerdo con las normas del artículo de promociones del personal

Artículo 10.º—**Calificación de los puestos:** Del análisis de las tareas o puestos de trabajo por el procedimiento señalado en el artículo anterior resulta la valoración que los diferencia entre sí. Esta valoración, sumada a la mínima que por su condición de trabajador, mayor de edad, capacitado para el trabajo en su más simple expresión, se le asigna, determinará lo que se ha dado en llamar la calificación del puesto de trabajo.

La valoración mínima a la que se acumularán los puntos propios de cada puesto se ha cifrado en «Altos Hornos de Vizcaya, S. A.» en 133,3 puntos y será de aplicación a todos los trabajadores de ambos sexos, que, siendo mayores de 18 años, desempeñen un puesto de trabajo para el que se requiera esa condición de edad o haber superado el período de aprendizaje.

Esta valoración inicial equipara en derechos y deberes a los trabajadores de ambos sexos, siendo las condiciones propias que se requieran en el puesto realmente desempeñado las que podrán establecer, si la hubiera, la diferencia entre un operario femenino o no.

Para los trabajadores menores de edad, cuando su misión está comprendida entre las propias del aprendiz de una profesión, especialidad, etc., se aplicarán, en cada caso, las normas de valoración del puesto que con ocasión de su contratación se establezcan, todo ello sin perjuicio de que al cumplir la mayoría de edad laboral o terminar el período de aprendizaje, según los casos, al hacerse cargo del nuevo cometido que le corresponda, le sean de aplicación las normas de valoración propias del nuevo puesto.

Artículo 11.º—**Especificación de funciones:** Para llevar a cabo la calificación de los puestos de trabajo en la forma prevista en los artículos anteriores, se procederá previamente a una descripción detallada de cada uno de los cometidos, responsabilidades, etc., propios del puesto, de forma que su detalle permita al trabajador conocer previamente el alcance de sus obligaciones y, aplicando a la misma las normas de puntuación antes indicadas, pueda obtenerse el grado de su participación cualitativa en el conjunto de la producción de la «Sociedad Anónima Altos Hornos de Vizcaya», de tal forma que esta puntuación, al hacerse extensiva a todos los puestos de trabajo, señale para cada uno de ellos su posición individual respecto a los demás y el orden en la escala de salarios a percibir.

Artículo 12.º—**Etapas de calificación:** La calificación de los puestos de trabajo, en cuanto a la totalidad de la Empresa se refiere, se llevará a cabo paulatinamente, o sea, a medida que la organización del trabajo lo permita y de forma que se concluya, aproximadamente, dentro del primer semestre del año 1962.

Particularmente, cada puesto de trabajo estará sujeto a las siguientes calificaciones:

a).—Al iniciarse la labor en su puesto de acuerdo con las nuevas normas de organización, se efectuará una calificación previa.

b).—Al concluirse la organización de su Unidad, Taller o División según proceda, se revisará la calificación, tanto por si las funciones hubieran sufrido variación como si, por otras causas, procediera una corrección en la valoración.

c).—Al concluirse la organización en toda la Empresa, en que se efectuarán cuantos estudios de comparación fuesen precisos al objeto de corregir las causas que sean motivo de una incorrecta valoración.

Artículo 13.º—**Comité de Calificación:** Durante las etapas a que se refieren los apartados a) y b) del artículo anterior, el Comité de Calificación estará compuesto por el personal siguiente:

Presidente: El Jefe de calificación de puestos de trabajo.

Vocal 1.º: El Jefe del Taller o Unidad a que pertenezca el puesto a calificar.

Vocal 2.º: El Ingeniero o Jefe encargado de la organización del puesto de trabajo.

La misión de los vocales de este Comité será la de asesorar al Presidente en el análisis de las condiciones y cualidades que concurren en las funciones asignadas al puesto, relacionándolas con los baremos de calificación.

Concluidas las etapas a) y b), es decir, después de terminada la primera fase de reorganización de la Empresa, aproximadamente al vencerse el primer semestre del año 1962, se formará un Comité que estará compuesto por el siguiente personal:

Presidente: El Jefe de calificación de puestos de trabajo.

Vocales 1.º y 2.º: Dos representantes de la Dirección.

Vocales 3.º y 4.º: Dos representantes del Jurado de Empresa.

La misión de este último Comité será la de revisar todas las calificaciones efectuadas, de forma que comparando unas con otras, concepto por concepto, puedan corregirse defectos y establecer el definitivo escalonamiento de calificación dentro de toda la Empresa.

Realizada esta revisión, serán de competencia de este Comité las calificaciones de los nuevos puestos de trabajo.

En todos los casos, la misión de los Vocales del Comité de calificación será la de estudio y análisis del puesto o puestos a calificar, asesorando al Presidente en la materia.

En los casos de estudio en que no exista acuerdo, el Presidente podrá admitir los asesoramientos que estime oportunos, siendo decisorio su voto en la votación, que después de estos informes se celebre, caso de existir empate.

Para la mejor consecución de los fines previstos, la Dirección de la Empresa

pondrá a disposición del Comité de Calificación, encargado de la revisión general, cuantos medios sean necesarios, tales como:

- formación previa en la materia
- asesoramientos técnicos propios o de casas u organismos especializados
- gráficos comparativos
- descripción de funciones
- y, en general, cuanto pueda facilitar su labor en pro de una mejor conclusión de su cometido.

La revisión general de las calificaciones se llevará a cabo dentro del segundo semestre del año 1962.

Artículo 14.º—**Escalones de calificación:** Al objeto de evitar que la variedad de tipos de jornales o sueldos sea excesivamente elevada, y sin perjuicio de mantener la razón estimulante de los ascensos, el escalonamiento de la línea de calificación resultante se efectúa siguiendo una progresión geométrica de razón 1,06 a partir de la calificación mínima de trabajador, mayor de edad, de ambos sexos, a saber:

Grado	Puntuación o Índice de Calificación	
	De	A
1	Hasta	133,3
2	133,4	141,3
3	141,4	149,8
4	149,9	158,8
5	158,9	168,3
6	168,4	178,4
7	178,5	189,1
8	189,2	200,4
9	200,5	212,5
10	212,6	225,2
11	225,3	238,7
12	238,8	253,—
13	253,1	268,2
14	268,3	284,3
15	284,4	301,4
16	301,5	319,5
17	319,6	338,6
18	338,7	358,9
19	359,—	380,5
20	380,6	403,3

De forma que a las calificaciones situadas entre dos escalones, mientras subsista el presente escalonamiento, a los efectos de determinación de las retribuciones, les sean de aplicación las percepciones resultantes para la calificación límite del escalón superior.

Artículo 15.º—**Nuevas tareas:** En los casos de nuevas tareas, en el momento oportuno se procederá a la calificación del puesto en la forma prevista en los artículos del presente capítulo.

Artículo 16.º—**Calificaciones mínimas iniciales:** Con absoluta independencia de la calificación que corresponda en su día a cada puesto de trabajo, al personal que en la actualidad presta servicio en la Sociedad se le garantiza que, como mínimo, su retribución, al ser puesto a control, se regirá por la que (de acuerdo con lo establecido en el capítulo «de la retribución del trabajo») resulte para el grado o índice de calificación mínimo que a continuación se señala para su actual categoría profesional:

CALIFICACIONES MÍNIMAS GARANTIZADAS POR GRUPOS PROFESIONALES

134 Puntos = Grado 2

Limpieza oficinas
Portero
Ordenanzas
Vigilante
Ayudante de Cocina
Enfermero
Cocinera
Reproductor de planos
Reproductor fotográfico
Dependiente auxiliar de Economato

142 Puntos = Grado 3

Pesador
Guarda
Encargada de limpieza

150 Puntos = Grado 4

Auxiliares Administrativos
» de Laboratorio
» Técnicos de oficina
» de Organización
Peones
Especialistas
Subjefe de Ordenanzas

159 Puntos = Grado 5

Motorista gasolino
Patrón gasolino
Almacenero
Listero
Chófer de turismo
» de camión
Profesionales Siderúrgicos
Cabos de guardas
Capataces de peones ordinarios
y especialistas
Encargados

169 Puntos = Grado 6

Dependiente principal de Economato
Calcador
Telefonista
Mecanógrafa
Jefe Ordenanzas
Fotógrafo
Buzo
Profesionales de oficio
Técnicos de Organización de 2.º

201 Puntos = Grado 9

Contramaestre
Basculero
Maestro de Enseñanza elemental
Oficial Administrativo de 2.º
Analista de 2.º
Delineante de 2.º
Técnico de Organización de 1.º

226 Puntos = Grado 11

Analista de 1.º
Oficial Administrativo de 1.º
Delineante de 1.º
Topógrafo
Practicante
Maestro de Enseñanza primaria
Maestro 2.º Técnico de Taller
Maestro de Taller

239 Puntos = Grado 12

Jefe de Organización de 2.º

254 Puntos = Grado 13

Jefe Administrativo de 2.º
Jefe de Sección de Laboratorio
Jefe de Sección de Organización de 1.º

269 Puntos = Grado 14

Delineantes Proyectistas

Al personal que en el futuro ascienda de categoría profesional o ingrese en la Sociedad, le será asignada la calificación que corresponda al puesto real mente desempeñado y no le será de aplicación la antedicha garantía.

La posición relativa de las diferentes categorías profesionales en la tabla reseñada no representa, o mejor aún, puede no representar, en modo alguno, la gradación que los actuales titulares de los puestos tendrá en el futuro una vez calificados, pues dicha posición relativa actual de algunas categorías de la tabla viene determinada por condiciones particulares de ciertos puestos.

Sección 2.ª

DE LA CANTIDAD O RENDIMIENTO EN EL TRABAJO

Artículo 17.º—**Procedimiento de medición:** Para obtener la cantidad de trabajo en cada puesto, una vez reorganizadas sus tareas y con independencia de la calificación prevista en la Sección 1.ª del presente capítulo, se medirán todas y cada una de las labores a realizar, de forma que agrupando los elementos fundamentales que, aparte de la calificación, intervienen en el puesto, los cuales son:

- —Tiempo empleado
- —Ritmo de ejecución o actividad
- Descanso necesario

se llegare a fijar en unidades tipo la medida cuantitativa de cada operación.

Artículo 18.º—**Unidad de medida:** Para determinar la cantidad de trabajo en la forma prevista en el artículo precedente, se considerará como unidad de medida el punto, entendiéndose como tal «la cantidad de trabajo útil desarrollada en un minuto, teniéndose en cuenta el reposo compensador de su esfuerzo, por un obrero capacitado y adaptado al puesto, trabajando a un ritmo mínimo normal».

Artículo 19.º—**Cantidad de trabajo:** Se entenderá por cantidad de trabajo realizado en un puesto durante una tarea o tiempo determinado, la suma de puntos correspondientes a la tarea o tareas ejecutadas en ese mismo tiempo, valoradas en la forma prevista en los dos artículos precedentes.

Artículo 20.º—**Actividad:** Tendrá la consideración de actividad o índice que refleja la cantidad de trabajo desarrollado, la cifra resultante de dividir la totalidad de puntos o unidades de medida correspondiente al mismo, por el tiempo en horas invertido en su desarrollo.

Artículo 21.º—**Actividad mínima normal:** Superado el período de adaptación necesario, se considerará como actividad mínima normal, la obtención de 60 puntos por hora de trabajo.

Artículo 22.º—**Actividad óptima normal o correcta:** Al objeto de limitar la actividad del personal en una medida que no le suponga perjuicio físico, se considerará como actividad óptima normal o correcta, la que puede desarrollar un productor perfectamente capacitado y conocedor del trabajo, a lo largo de su jornada y de su vida laboral, estando valorada esta actividad óptima normal en la obtención de 80 puntos por hora de trabajo.

Sin perjuicio de que el trabajador perciba la retribución que realmente le corresponde por la actividad desarrollada (aún cuando exceda de 80 puntos hora), la Empresa, en aquellos casos que estime que ello es nocivo para la salud del trabajador o su capacidad profesional, así como perjudicial para la calidad del trabajo y el cuidado de los elementos a él encomendados podrá exigir a aquel no rebasar dicho límite óptimo.

Cuando el rebasar la actividad de 80 puntos hora, se deba a errores inducidos y comprobados en la apreciación de actividades, tiempos, etc., serán revisados los valores en la forma prevista en el artículo 34.º.

Artículo 23.º—**Actividades inferiores a las mínimas normales:** Los rendimientos inferiores a la actividad mínima normal, sin causas que lo justifiquen, serán considerados como falta grave.

La repetición de esta falta en tres días consecutivos o nueve alternos en el mes, podrá ser motivo de despido, siendo en cada caso la Dirección de la Empresa la que apreciará la gravedad de la falta, a la vista de los hechos producidos.

Artículo 24.º—**Actividades tiempo máquina:** Para la determinación de las actividades correspondientes a los tiempos máquina, se seguirán los procedimientos al efecto utilizados por la entidad organizadora que lleva a cabo los estudios de puesta a control.

Artículo 25.º—**Tiempos improductivos o de espera:** Tendrán esta consideración los tiempos en que por causas ajenas a su voluntad, haya de permanecer inactivo el trabajador, bien por espera de materiales u otras causas.

Estos tiempos se valorarán en la forma prevista en el artículo 21.º, o sea, a base de 60 puntos por hora improductiva, motivada por causas ajenas a la voluntad del productor.

Artículo 26.º—**Hoja de trabajo:** Cada productor cumplimentará diariamente la hoja de trabajo, en la que detallará las labores realizadas y demás novedades.

Este documento será controlado por el mando inmediato superior, quien dará su conformidad o efectuará las alegaciones que corresponda.

El falsear la información en este documento, será considerado como falta grave y la reincidencia podrá dar lugar a aplicar la máxima sanción.

Artículo 27.º—**Valoración de la cantidad de trabajo:** A la vista de la hoja de trabajo, y de acuerdo con las unidades de medida asignadas a cada operación, se valorará en puntos la labor efectiva realizada, a la que se sumarán los que correspondan por aplicación de lo dispuesto en el artículo 25.º y los correspondientes al artículo 26.º.

Artículo 28.º—**Actividad base:** De conformidad con lo previsto en los artículos 21.º y 23.º, tendrá la consideración de actividad base, a la que corresponde el jornal o sueldo de calificación, 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.

Artículo 29.º—**Puntos prima:** Tendrá la consideración de puntos por los que se percibirá el incentivo o prima, la diferencia positiva resultante al deducir de la valoración del trabajo, en la forma prevista en el artículo 27.º, los puntos correspondientes a la actividad base.

Artículo 30.º—**Actividades medias continuadas:** La Empresa tenderá a poner a todo su personal en las condiciones de saturación suficientes para que trabajando a una actividad de 70 puntos hora pueda alcanzar, anualmente, la retribución garantizada para su categoría en el período anterior a la puesta a control, a cuyo fin se tendrá en cuenta en esas condiciones la suma de percepciones que para dicha garantía se considera en el mismo período.

En los casos excepcionales en que esto no ocurriera, se tratará directamente entre el Jurado de Empresa y el Servicio de Organización para su resolución.

Por su parte los trabajadores manifiestan su buena disposición para desarrollar actividades altas, en todos los grupos profesionales, con el fin de contribuir al incremento colectivo de la productividad.

En los trabajos por equipo la actividad individual estará supeditada al ritmo que el proceso del conjunto del mismo exija de cada puesto por separado.

Sección 3.ª

DE LAS PLANTILLAS O PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 31.º—**Fijación de plantillas por puestos de trabajo:** Consecuencia de la valoración de las tareas en cometido y cantidad, será la fijación de las plantillas óptimas o estándar, para los puestos de trabajo que con motivo del desarrollo de un programa de producción previamente establecido se precisen.

Artículo 32.º—**Información al personal:** Una vez efectuada la medición de la cantidad de trabajo de un puesto, y fijada su plantilla óptima, se facilitará a sus titulares lo siguiente:

- Descripción de sus funciones, al objeto de que conozcan el alcance de sus obligaciones.
- La información y preparación suficiente para adaptarse a la nueva modalidad de trabajo, en el caso de introducirse alguna variante en su cometido que así lo precise.
- La puntuación de calificación del puesto.
- Las unidades de medida en puntos para la valoración de la cantidad de trabajo desarrollada.
- La plantilla de personal para el puesto de trabajo.
- El salario de calificación.

- El precio en pesetas del punto prima.
- La fórmula de valoración para el cálculo de su retribución.
- La modalidad de jornada de trabajo, y cualquier otra particularidad que pueda considerarse específica del puesto.
- El método operatorio del puesto de trabajo.

Sección 4.ª

DE LAS REVISIONES EN LAS VALORACIONES DE TAREAS

Artículo 33.º—**Revisión de las calificaciones:** Una vez concluida la organización de toda la Empresa y efectuada la revisión general de las calificaciones a que se refieren los artículos 12.º y 13.º, las calificaciones de los puestos solamente podrán ser revisadas cuando concurren en ellos algunas de las circunstancias siguientes:

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

b) Al cambiar las condiciones en que se realice 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 anteriores, más 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 derivara una superior calificación, se aplicará la nueva retribución a todo el personal afectado a partir de la fecha en que se tenga en cuenta la nueva situación en la distribución de las inversiones por mano de obra.

Artículo 34.º—**Revisión del valor de la cantidad de trabajo:** Los valores en puntos de trabajo establecidos para cada una de las diferentes tareas de la Empresa, podrán ser revisados cuando varíen las circunstancias que concurren en su valoración, tales como:

- mecanización
- cambio del método operatorio
- condiciones que influyan en el coeficiente de descanso necesario
- otras circunstancias.

En todo caso, la revisión del valor de la cantidad de trabajo se efectuará tan sólo en función de la variación de las condiciones que motiven la revisión. De la modificación se notificará por escrito a los interesados de acuerdo con lo establecido en el artículo 32.º, quienes, de no estar de acuerdo con el procedimiento utilizado, podrán apelar el Jurado de Empresa, ante quien se aportará la información necesaria para su confirmación o reparos.

De no existir unanimidad de criterio, las partes podrán acudir a los Organismos Laborales competentes cuyo fallo será inapelable.

CAPITULO III

DE LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

Artículo 35.º—**Política de salarios:** La Política de Salarios de «Altos Hornos de Vizcaya, S. A.», se basará en la equitativa distribución de las aportaciones a realizar por mano de obra, de suerte que cada productor perciba la parte proporcional que por este concepto corresponda a su participación en el conjunto de la producción de la Empresa.

Artículo 36.º—**Aportaciones por mano de obra:** Tendrá esta consideración la suma de cantidades, cifrada en pesetas, que, con destino a retribuciones del personal, le corresponda a la Sociedad aportar en un período determinado, año, quinquenio, etc. Estarán comprendidos en este concepto los siguientes:

- a)—Retribución directa del trabajo.
- b)—Retribución por condiciones especiales o particulares en el trabajo.
- c)—Fondo para cargas familiares.
- d)—Fondo para la Seguridad Social.

Artículo 37.º—**Retribución directa del trabajo:** Se considerarán comprendidas en esta denominación las cantidades resultantes para satisfacer al personal las retribuciones que (directamente proporcionales a su contribución a la producción conjunta, en cantidad y calidad) deba percibir por la suma de conceptos siguientes:

- jornales o sueldos de horas de trabajo
- primas o premios por rendimiento o bonificaciones semejantes
- desgravación o incremento a las primas
- jornales o sueldos de domingos y fiestas abonables sin recuperación
- vacaciones retribuidas
- gratificaciones extraordinarias reglamentarias del 18 de julio y Navidad
- gratificación extraordinaria del mes de abril
- bonificación por trabajos penosos, tóxicos, o peligrosos.

Y, en general, cualquier otro abono de análoga naturaleza que haya de percibir el personal en función de su clase de trabajo, cantidad, o tiempo de presencia en el mismo.

Artículo 38.º—**Retribución por condiciones especiales o particulares en el trabajo:** Comprenderá las cantidades que por los conceptos siguientes o similares haya de percibir el personal:

- por antigüedad
- por trabajo nocturno
- participación en beneficios
- incremento por impuesto de Utilidades
- plus de distancia
- licencias y ausencias retribuidas.

Y cualquier otro concepto de análoga naturaleza, establecido o que se establezca en el futuro.

Artículo 39.º—**Fondo para Cargas Familiares:** Estarán comprendidas en este concepto las aportaciones que con tal motivo haya de hacer la Empresa al fondo del Plus Familiar, para su distribución en la forma establecida al efecto.

Artículo 40.º—**Fondo para la Seguridad Social:** Estará integrado este fondo por las cantidades que, en concepto de cuotas para garantizar la Seguridad Social del personal, haya de satisfacer la Empresa, considerándose comprendidas en las mismas las siguientes y cualquier otra de análoga naturaleza que pueda establecerse:

- Seguro de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales.
- Cuota Sindical.
- Mutualismo Laboral.
- Seguros Sociales unificados.
- Subsidio de Paro o Seguro de Desempleo.

Sección 1.ª

DE LAS APORTACIONES POR MANO DE OBRA

Artículo 41.º—**Concepto:** Tendrá esta consideración la suma de cantidades, cifrada en pesetas, a que se refiere el artículo 36.º

Artículo 42.º—**Valoración de las aportaciones globales por mano de obra:** Al objeto de conseguir una progresiva elevación del nivel material de vida del personal, que necesariamente ha de obtenerse mediante un incremento de la productividad individual y colectiva, la valoración de las aportaciones globales por mano de obra del conjunto de la Empresa se llevará a cabo de forma que, sin elevar el costo de los productos, el incremento de la productividad colectiva y las reducciones de plantillas derivadas de la directa reorganización de los puestos de trabajo, reviertan en beneficio del conjunto del personal.

Estando en pleno desarrollo la modernización de los equipos industriales de la Empresa, no se considerarán comprendidos en el párrafo anterior los incrementos de producción o reducciones de plantillas que se deriven de esos equipos o de su repercusión en los actuales, así como las modificaciones de las condiciones de marcha de las actuales instalaciones.

Artículo 43.º—**Distribución de las aportaciones globales por mano de obra:** Al objeto de determinar las retribuciones que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.º, deben distribuirse equitativamente entre el personal, se detraerán de los importes globales a que se refiere el artículo 42.º, los valores correspondientes para cubrir los fines de los artículos 38.º, 39.º y 40.º para la plantilla en vigor.

Sección 2.ª

DE LA RETRIBUCION DIRECTA DEL TRABAJO

Artículo 44.º—**Concepto:** Tendrá esta consideración las percepciones que en función de su cantidad y calidad de trabajo ha de percibir el personal por los conceptos a que se refiere el artículo 37.º

Artículo 45.º—**Base de distribución:** Al objeto de asignar a cada productor la parte equitativa que de las cantidades previstas en el artículo 37.º le corresponda percibir en función de su cantidad o categoría de trabajo, así como de la cantidad del mismo desarrollada, y teniendo en cuenta existen factores tales como las vacaciones y gratificaciones extraordinarias, que aún siendo de distribución o valoración diversa, según los grupos profesionales a que cada trabajador pertenezca, deben intervenir para una equitativa distribución de las retribuciones directas del trabajo a que se refiere la presente Sección de este Capítulo, se tomará como base para este fin la retribución óptima anual por hora de trabajo en que oficialmente debe trabajar cada operario, comprendiendo ésta los conceptos siguientes:

- Jornales o sueldos
- Domingos y fiestas abonables
- Incentivos o primas
- Desgravación o incremento a las primas
- Vacaciones
- Gratificaciones extras de abril, 18 de julio, y Navidad
- Bonificación por trabajos penosos, tóxicos, o peligrosos
- Otros abonos de análoga naturaleza

de suerte que cualquiera que fuere la forma de distribución de los anteriores conceptos en el transcurso del año, la retribución anual por hora de trabajo así resultante, será idéntica en cada escalón de calificación para todos los grupos profesionales, a la actividad óptima citada en el artículo 22.º.

Artículo 46.º—**Retribución óptima horaria:** Se entenderá por retribución óptima horaria que comprende todos los conceptos relacionados en el artículo anterior, con el incentivo correspondiente a la actividad óptima del artículo 22.º, la que resulte de multiplicar el índice de calificación por un factor constante y general para todo el personal que se denominará K.

Artículo 47.º—**Determinación del factor constante K:** El valor del factor constante K, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo Sindical, será 0'11758.

Artículo 48.º—**Valoración de la retribución óptima anual:** De conformidad con lo previsto en el artículo 45.º, la retribución anual (Ra) a la actividad óptima, será equivalente a multiplicar el valor horario por el número de las horas en que oficialmente deba trabajar cada productor en el año, o, lo que es igual, será el resultado de multiplicar el factor constante (K), por el índice de calificación (i) y por el número de horas (h) de trabajo anuales, quedando establecida su valoración en la fórmula siguiente:

$$Ra = K \cdot i \cdot h$$

Artículo 49.º—**Porcentaje de prima a la actividad óptima:** El porcentaje de prima a la actividad óptima, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo Sindical, será en cada grupo profesional, el siguiente:

- Obreros: 65 % del jornal de calificación diario.
- Resto del personal: 40 % del sueldo mensual.

Artículo 50.º—**Percepciones en concepto de prima:** A la actividad exigible normal de 60 puntos hora, el trabajador percibirá exclusivamente el jornal o sueldo de calificación.

A partir de dicha actividad, y hasta la óptima (80 puntos hora), su percepción en concepto de prima (para cada valor de la actividad comprendida entre 60 y 80) será indudablemente el resultado de multiplicar los puntos prima que realmente haya obtenido, por el precio del punto prima correspondiente a su grado o puntuación de calificación (que aparece en las tablas correspondientes), eliminándose los mínimos legales garantizados por el hecho de trabajar con esta modalidad.

En el caso de un trabajador obrero o empleado, las percepciones en concepto de prima, en función de la actividad, aparecen en el siguiente cuadro:

ACTIVIDAD	PESETAS DE PRIMA EN % DEL JORNAL O SUELDO DE CALIFICACION	
	OB REROS	EM PLEADOS
60	0 %	0 %
65	16,25 %	10 %
70	32,50 %	20 %
75	48,75 %	30 %
80	65,— %	40 %

Artículo 51.º—**Gratificaciones extraordinarias:** Cada una de las gratificaciones extraordinarias del mes de abril, 18 de julio y Navidad, serán de 30 días de jornal de calificación más la antigüedad que corresponda al productor, en el caso del personal obrero, y de una mensualidad de sueldo de calificación más antigüedad a los empleados.

Artículo 52.º—**Valoración del jornal o sueldo de calificación:** El jornal diario o sueldo mensual de calificación, en cada caso, se obtendrá dividiendo la retribución óptima anual por el número de unidades equivalentes al jornal o sueldo que integre aquella retribución, a saber:

- a).—Número de jornales o sueldos al año.
- b).—% de prima óptima × (días de trabajo + vacaciones).
- c).—Número de días de gratificación al año.

Siendo la suma de estas tres partidas el divisor que aplicado a la retribución óptima anual determine el jornal (Jc) o sueldo (Sc) de calificación, o sea que:

$$\text{Personal obrero} = Jc = \frac{Ra}{365 + (305 \times 0,65) + 90} = \frac{Ra}{653,25}$$

$$\text{Resto empleados} = Sc = \frac{Ra}{12 + (12 \times 0,4) + 3} = \frac{Ra}{19,80}$$

Artículo 53.º—**Absorción de la bonificación por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos:** Dado que en la calificación de cada puesto de trabajo se ha tenido en cuenta el ambiente en que se desarrolla, así como los riesgos profesionales, tal como se especifica en el Artículo 9.º, el jornal o sueldo de calificación resultante absorberá la bonificación que el Artículo 53.º de la Reglamentación Siderometalúrgica establece para los trabajos penosos, tóxicos, o peligrosos, ya que la retribución anual es también consecuencia de los puntos de calificación asignados por dichas condiciones.

Artículo 54.º—**Coficiente o valoración del punto prima:** El valor del punto prima en pesetas se obtendrá dividiendo la prima óptima en cada escalón de calificación correspondiente a una hora de trabajo por 20 puntos, que es el equivalente a la diferencia entre las actividades óptimas y exigibles.

Artículo 55.º—**Jornal mínimo de calificación:** En la nueva estructura salarial de la Empresa, se han calculado los escalones de la línea de calificación de tal manera que el jornal o sueldo mínimo de calificación sea el correspondiente al grado 2.º en cada una de las tablas de salarios, a saber:

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Jornal de calificación} = 60,- \text{ ptas. en jornada de 8 horas} \\ \text{Sueldo de calificación} = 1.950,- \text{ » » » » 8 »} \\ \text{» » » } = 1.470,- \text{ » » » » oficinas.} \end{array} \right.$$

Artículo 56.º—**Fecha de entrada en vigor de las presentes normas:** Para el personal que el día 15 de septiembre de 1961 se hallaba a control, las presentes normas surtirán efectos desde dicha fecha.

Para quienes en el futuro sus trabajos sean puestos a control se observarán las normas siguientes:

—Una vez estudiado el puesto y valorada su labor, se iniciará el período de adaptación a la nueva modalidad (15 días como mínimo) durante los que percibirá la retribución media anterior, salvo que por aplicación de las presentes normas corresponda otra superior.

—Transcurrido el período anterior, percibirá la retribución que por su función le corresponda de acuerdo con las presentes normas.

Artículo 57.º—**Tablas de salarios:** De conformidad con lo establecido en los artículos precedentes, las retribuciones del personal se valorarán de acuerdo con las tablas que se detallan en las págs. 35, 36 y 37, siendo éstas equivalentes a los grupos siguientes:

a).—**Tabla de salarios del personal obrero:** Horas de trabajo anuales = 2.360.

La cifra de 2.360 horas corresponden a 295 días de trabajo de 8 horas.

b).—**Tabla de salarios del personal empleado:** Horas de trabajo anuales = 2.320.

Correspondiendo la cifra de 2.320 horas, a 290 días de trabajo de 8 horas.

c).—**Tabla de salarios del personal empleado:** Horas de trabajo anuales = 1.750.

De aplicación al personal con horario de oficina.

ALTOS HORNOS DE VIZCAYA, S. A.		TABLA DE SALARIOS PERSONAL OBRERO				
TABLA 1.ª		Horas de trabajo anuales = 2.360			Prima a actividad 80 = 65 % jornal de calificación	
Grado o escalón	Puntuación o índice de calificación	Jornal de califica- ción/8 horas a actividad 60	Jornal de califica- ción/hora a actividad 60	Prima/8 horas a actividad 80	Precio del punto prima	Percepción anual a actividad 80
	Puntos	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas
1	Hasta 133,3	56,80	7,10	36,92	0,231	37.104,60
2	133,4 a 141,3	60,—	7,50	39,—	0,244	39.195,—
3	141,4 a 149,8	64,—	8,—	41,60	0,260	41.808,—
4	149,9 a 158,8	67,60	8,45	43,94	0,275	44.159,70
5	158,9 a 168,3	71,60	8,95	46,54	0,291	46.772,70
6	168,4 a 178,4	75,60	9,45	49,14	0,307	49.385,70
7	178,5 a 189,1	80,40	10,05	52,26	0,327	52.521,30
8	189,2 a 200,4	85,20	10,65	55,38	0,346	55.656,90
9	200,5 a 212,5	90,40	11,30	58,76	0,367	59.053,80
10	212,6 a 225,2	95,60	11,95	62,14	0,388	62.450,70
11	225,3 a 238,7	101,20	12,65	65,78	0,411	66.108,90
12	238,8 a 253,—	107,60	13,45	69,94	0,437	70.289,70
13	253,1 a 268,2	114,—	14,25	74,10	0,463	74.470,50
14	268,3 a 284,3	120,80	15,10	78,52	0,491	78.912,60
15	284,4 a 301,4	128,—	16,—	83,20	0,520	83.616,—

El concepto (PERCEPCION ANUAL A ACTIVIDAD 80) comprende:
Jornales de calificación + Primas + Gratificaciones extraordinarias.

ALTOS HORNOS DE VIZCAYA, S. A.		TABLA DE SALARIOS PERSONAL EMPLEADO			
TABLA 2. ^a		Horas de trabajo anuales = 2.320		Prima a actividad 80 = 40 % sueldo de calificación	
Grado o escalón	Puntuación o índice de calificación	Sueldo de califica- ción/mes a actividad 60	Prima/mes a actividad 80	Precio del punto prima	Percepción anual a actividad 80
	Puntos	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas
1	Hasta 133,3	1.840,—	736,—	0,184	36.432,—
2	133,4 a 141,3	1.950,—	780,—	0,195	38.610,—
3	141,4 a 149,8	2.065,—	826,—	0,206	40.887,—
4	149,9 a 158,8	2.190,—	876,—	0,219	43.362,—
5	158,9 a 168,3	2.320,—	928,—	0,232	45.936,—
6	168,4 a 178,4	2.460,—	984,—	0,246	48.708,—
7	178,5 a 189,1	2.605,—	1.042,—	0,261	51.579,—
8	189,2 a 200,4	2.760,—	1.104,—	0,276	54.648,—
9	200,5 a 212,5	2.930,—	1.172,—	0,293	58.014,—
10	212,6 a 225,2	3.100,—	1.240,—	0,310	61.380,—
11	225,3 a 238,7	3.290,—	1.316,—	0,329	65.142,—
12	238,8 a 253,—	3.485,—	1.394,—	0,349	69.003,—
13	253,1 a 268,2	3.695,—	1.478,—	0,370	73.161,—
14	268,3 a 284,3	3.915,—	1.566,—	0,392	77.517,—
15	284,4 a 301,4	4.150,—	1.660,—	0,415	82.170,—
16	301,5 a 319,5	4.400,—	1.760,—	0,440	87.120,—
17	319,6 a 338,6	4.665,—	1.866,—	0,467	92.367,—
18	338,7 a 358,9	4.945,—	1.978,—	0,495	97.911,—
19	359,— a 380,5	5.240,—	2.096,—	0,524	103.752,—
20	380,6 a 403,3	5.555,—	2.222,—	0,556	109.929,—

El concepto (PERCEPCION ANUAL A ACTIVIDAD 80) comprende:
Sueldos de calificación + Primas + Gratificaciones extraordinarias.

ALTOS HORNOS DE VIZCAYA, S. A.		TABLA DE SALARIOS PERSONAL EMPLEADO			
TABLA 3. ^a		Horas de trabajo anuales = 1.750		Prima a actividad 80 = 40 % sueldo de calificación	
Grado o escalón	Puntuación o índice de calificación	Sueldo de califica- ción/mes a actividad 60	Prima/mes a actividad 80	Precio del punto prima	Percepción anual a actividad 80
	Puntos	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas
1	Hasta 133,3	1.385,—	554,—	0,184	27.423,—
2	133,4 a 141,3	1.470,—	588,—	0,195	29.106,—
3	141,4 a 149,8	1.555,—	622,—	0,206	30.789,—
4	149,9 a 158,8	1.650,—	660,—	0,219	32.670,—
5	158,9 a 168,3	1.750,—	700,—	0,232	34.650,—
6	168,4 a 178,4	1.855,—	742,—	0,246	36.729,—
7	178,5 a 189,1	1.965,—	786,—	0,261	38.907,—
8	189,2 a 200,4	2.085,—	834,—	0,276	41.283,—
9	200,5 a 212,5	2.210,—	884,—	0,293	43.758,—
10	212,6 a 225,2	2.340,—	936,—	0,310	46.332,—
11	225,3 a 238,7	2.480,—	992,—	0,329	49.104,—
12	238,8 a 253,—	2.630,—	1.052,—	0,349	52.074,—
13	253,1 a 268,2	2.785,—	1.114,—	0,370	55.143,—
14	268,3 a 284,3	2.955,—	1.182,—	0,392	58.509,—
15	284,4 a 301,4	3.130,—	1.252,—	0,415	61.974,—
16	301,5 a 319,5	3.320,—	1.328,—	0,440	65.736,—
17	319,6 a 338,6	3.520,—	1.408,—	0,467	69.696,—
18	338,7 a 358,9	3.730,—	1.492,—	0,495	73.854,—
19	359,— a 380,5	3.955,—	1.582,—	0,524	78.309,—
20	380,6 a 403,3	4.190,—	1.676,—	0,556	82.962,—

El concepto (PERCEPCION ANUAL A ACTIVIDAD 80) comprende:
Sueldos de calificación + Primas + Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 58.º—**Revisión de las calificaciones del personal actualmente a control:** Las calificaciones del personal actualmente a control y sin perjuicio de lo previsto en el artículo anterior, durante un período de tres meses a partir de la firma del presente Convenio Colectivo Sindical, serán revisadas por el Servicio de Organización, surtiendo todos los efectos desde el momento en que la revisión se efectúe si de ello se derivara una inferior calificación y desde el día 15 de septiembre de 1961 en el caso de ser superior.

Cuando la calificación resultara inferior, en ningún caso la retribución por día de trabajo a actividad 80 será inferior a la que a igual actividad obtenía el trabajador afectado con anterioridad a la vigencia del presente Convenio.

Sección 3.ª

DE LA RETRIBUCION POR CONDICIONES ESPECIALES

Artículo 59.º—**Concepto:** Tendrán esta consideración las percepciones que con independencia del salario a que se refiere la Sección 1.ª del presente capítulo corresponda al personal por los conceptos referenciados en el artículo 38.º.

Artículo 60.º—**Antigüedad:** A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la Empresa suprime el límite de los 5 quinquenios, la fecha del año 1939 para el cómputo de los mismos al personal obrero, y modifica la fecha de aplicación de los quinquenios que figura en la actual «Reglamentación Nacional», por lo que el concepto de Antigüedad se regulará en lo sucesivo de acuerdo con las siguientes normas:

a) **Premio de antigüedad.**— Todos los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a percibir un premio de antigüedad por cada período de cinco años de servicio, computados en la forma que más adelante se indica.

b) **Fecha inicial.**— Para la concesión de los quinquenios indicados, se computará como fecha inicial la de ingreso en la Empresa, salvo en los aprendices, pinches, botones, y aspirantes, en que se computará desde el día en que pasan a la categoría inmediata superior.

La fecha inicial para su determinación en los grupos Técnicos, Administrativos, Subalternos, y Obreros, será la de ingreso en los mismos, a excepción del tiempo de aspirantado.

c) **Tiempo computable.**— A los efectos del cómputo de antigüedad, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido continuada e ininterrumpidamente a la Empresa, considerándose como efectivamente trabajado el tiempo en el que el trabajador haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus centros de trabajo, bien sea por comisiones, vacaciones, licencias, accidente de trabajo, o enfermedad. También se considerará como tiempo de servicio aquel en que hubiera disfrutado de una excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, o el de prestación del Servicio Militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo que se haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

d) **Cómputo.**— Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años de servicio prestados continuada e ininterrumpidamente en la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados en el período de prueba y los del personal eventual y complementario, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa.

Los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán los quinquenios que les corresponda desde su ingreso en la Empresa, calculados en su totalidad sobre el nuevo índice o puntuación de calificación.

En el caso de que un trabajador cause baja definitiva en la Empresa, por sanción o por su voluntad, y posteriormente reingrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente adquiridos.

e) **Cuantía y número.**— La cantidad que se devengará por este concepto, será proporcional al índice o puntuación de calificación y al número de quinquenios que corresponda a cada trabajador.

La cuantía de pesetas-mes para cada escalón de calificación por quinquenio, será la siguiente:

Grado	Índice de Calificación	PESETAS ANTIGÜEDAD	
		Mes	Día
1	Hasta 133,3	60,—	1,98
2	133,4 a 141,3	63,60	2,10
3	141,4 a 149,8	67,40	2,22
4	149,9 a 158,8	71,45	2,36
5	158,9 a 168,3	75,75	2,50
6	168,4 a 178,4	80,30	2,65
7	178,5 a 189,1	85,10	2,80
8	189,2 a 200,4	90,20	2,97
9	200,5 a 212,5	95,65	3,15
10	212,6 a 225,2	101,35	3,34
11	225,3 a 238,7	107,40	3,54
12	238,8 a 253,—	113,85	3,75
13	253,1 a 268,2	120,70	3,98
14	268,3 a 284,3	127,95	4,22
15	284,4 a 301,4	135,65	4,47
16	301,5 a 319,5	143,80	4,74
17	319,6 a 338,6	152,35	5,02
18	338,7 a 358,9	161,50	5,32
19	359,— a 380,5	171,25	5,64
20	380,6 a 403,3	181,50	5,98

No distinguiéndose para su valoración el número de horas de trabajo en jornada ordinaria oficial, en el cálculo de las horas extras no influirá esta excepción en la mayor valoración de las trabajadas por quienes disfruten de jornada menor a la máxima legal.

Los quinquenios serán ilimitados.

f) **Fecha de devengo:** Los quinquenios serán abonados a partir del día 1.º del mes siguiente a la fecha en que se cumpla cada quinquenio.

La tabla de valores por antigüedad, que figura en el Apartado e) se aplicará a partir del momento en que se establezca para cada productor el sistema de racionalización. Entre tanto, seguirán vigentes las actuales normas reglamentarias.

Artículo 61.º—**Trabajo nocturno:** En el suplemento de remuneración denominado trabajo nocturno, la cantidad a que se tendrá derecho por este concepto será proporcional al índice o puntuación máxima de calificación y a las horas de nocturnidad trabajadas que correspondan al productor.

La cuantía, en pesetas, por hora de nocturno trabajada para cada escalón de calificación, será la que a continuación se señala:

VALORACION DEL TRABAJO NOCTURNO		
Grado o Escalón	Puntuación o índice de calificación	Trabajo nocturno Ptas./hora
1	Hasta 133,3	1,15
2	133,4 a 141,3	1,20
3	141,4 a 149,8	1,25
4	149,9 a 158,8	1,35
5	158,9 a 168,3	1,45
6	168,4 a 178,4	1,50
7	178,5 a 189,1	1,60
8	189,2 a 200,4	1,70
9	200,5 a 212,5	1,80
10	212,6 a 225,2	1,90
11	225,3 a 238,7	2,—
12	238,8 a 253,—	2,15
13	253,1 a 268,2	2,30
14	268,3 a 284,3	2,40
15	284,4 a 301,4	2,55
16	301,5 a 319,5	2,70
17	319,6 a 338,6	2,90
18	338,7 a 358,9	3,05
19	359,— a 380,5	3,20
20	380,6 a 403,3	3,45

La valoración de este suplemento será la misma, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador.

Este suplemento (que no se aplicará a la prima), se abonará exclusivamente sobre el número real de horas de nocturnidad trabajadas.

La tabla de trabajo nocturno se aplicará a partir del momento en que se establezca para cada productor el sistema de racionalización. Entre tanto seguirán vigentes las actuales normas reglamentarias.

Artículo 62.º—**Participación en beneficios:** La participación en beneficios de los productores se regulará de acuerdo con la norma siguiente:

a) **Provisión de un fondo común de beneficios para todos los productores.** Dicho fondo estará en función del porcentaje del dividendo repartido a los accionistas, y su montante total se calculará, en gratificaciones extraordinarias, con arreglo al siguiente baremo:

% de dividendo	Importe total del fondo común
Hasta el 7	0 gratific. extra.
» » 8	1/4 » »
» » 9	1/2 » »
» » 10	3/4 » »
» » 11	1 » »
» » 12	1 1/4 » »
» » 13	1 1/2 » »
» » 14	1 3/4 » »
» » 15	2 » »

Las gratificaciones extraordinarias a que hace referencia el texto de este apartado y la segunda columna del baremo anterior, serán de 30 días y calculadas sobre sueldos de calificación más antigüedad.

b) **Distribución del fondo de beneficios entre los productores:** El montante total calculado con arreglo al apartado anterior, se distribuirá entre todos los productores afectados por este Convenio en forma directamente proporcional al producto de los tres factores (correspondientes a cada productor) que se citan a continuación:

- Puntuación o índice de calificación
- Actividad media anual
- Horas trabajadas al año.

Con esta fórmula de distribución, la cantidad que por este concepto corresponderá a cada productor será proporcional al esfuerzo o trabajo útil que haya desarrollado a lo largo del año, cumplimentándose así uno de los objetivos bá-

sicos del incremento de productividad en cuanto se refiere a reparto equitativo de las aportaciones totales que la Empresa ha de efectuar por el concepto mano de obra.

c) **Disposición aclaratoria:** En el sistema de racionalización del trabajo aplicado a nuestras Fábricas, el producto de los tres factores citados es prácticamente proporcional a la suma de los sueldos de calificación e incentivos, correspondientes a las horas trabajadas, por lo que dicho producto podrá sustituirse por estos últimos conceptos salariales, (con los coeficientes correctores correspondientes a cada grupo profesional) si se estima que ello repercute en una mayor simplificación de cálculo y comprensión por parte de los trabajadores. En todo caso, dicha sustitución se hará previo acuerdo con el Jurado de Empresa.

d) **Ambito personal:** Tienen derecho a participar en los beneficios los trabajadores de la Empresa que en la misma figuran con carácter de fijos o complementarios, así como los eventuales que, dentro del año natural, hayan alcanzado un mínimo de tiempo de prestación de trabajo de 30 días, sin que éstos precisen ser consecutivos.

e) **Casos especiales:** Los trabajadores:

- dados de baja por enfermedad o accidente
- que hubieran ingresado o cesado,
- en situación de excedencia, u otros casos similares

durante el año, tendrán derecho a percibir, en concepto de participación en beneficios, la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, con arreglo a lo reseñado en el apartado b) anteriormente citado.

f) **Fecha de abono.** A partir de 1.º de enero de 1963, la participación en beneficios se abonará dentro de los diez días siguientes a la celebración de la Junta General de Accionistas y aprobación de la Memoria de la Sociedad.

g) **Disposición transitoria 1.ª:** La fórmula anterior de participación en beneficios supone que todos los puestos de trabajo de nuestras Fábricas estén calificados, lo cual, según las previsiones establecidas, no tendrá lugar hasta mediado el próximo año 1962, lo que imposibilita su aplicación correcta en dicha fecha.

Esto sentado, la aplicación de dicha fórmula por primera vez recaerá sobre el ejercicio de 1962, y se empezará a abonar, por tanto, en 1963.

Para obviar dificultades que se presentan en 1962 en relación con el ejercicio de 1961, se aplicará con carácter transitorio, por una sola vez, la siguiente norma:

1.º—En el mes de noviembre de 1961 se abonarán al personal quince días de gratificación extraordinaria, en las mismas condiciones que en el pasado año 1960.

2.º—En el mes de abril de 1962, se abonará al personal la participación en beneficios (que hasta ahora venía abonándose en febrero) en la misma forma y cuantía, y sobre las mismas bases (cuatro por ciento del jornal base más antigüedad de cada uno), que el pasado año 1960.

h) **Disposición transitoria 2.ª:** Puesto que de acuerdo con los programas establecidos, la calificación de los últimos puestos de Fábrica tendrá lugar a mediados de 1962, habrá en dicho año productores que trabajen calificados diferentes intervalos comprendidos entre seis y doce meses.

A efectos de distribución del fondo de beneficios, se calculará como cifra del producto de los tres factores de distribución, la que resulte de aplicar el baremo siguiente:

Fecha de calificación del trabajador en 1962	Intervalo de 1962, que se computará para hallar los tres factores de distribución	Multiplicador del producto de los tres factores de distribución
1.º trimestre	3 últimos trimestres	4/3
2.º »	2 » »	2

1) **Disposición aclaratoria:** Tanto para la provisión como para la distribución del fondo de beneficios, intervendrá todo el personal al que alcanza la aplicación de los sistemas de racionalización.

Como quiera que dicha aplicación no alcanza al personal directivo, este personal percibirá separada y directamente la cuantía de gratificación extraordinaria correspondiente.

Artículo 63.º—**Licencias o permisos retribuidos:** Se conviene en elevar a 8 días naturales la actual licencia reglamentaria para matrimonio a todos los trabajadores.

También se conviene en conceder un día de licencia retribuida cuando medien las causas de enlace matrimonial o toma de hábito o profesión religiosa de hijos y hermanos.

Por tanto, el capítulo de licencias o permisos retribuidos, quedará regulado de esta forma.

La Empresa concederá licencia retribuida a los trabajadores que la soliciten, siempre que medien las causas siguientes:

a) — Por tiempo de una jornada de trabajo:

- Enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres y hermanos, incluso parentesco político; abuelos y nietos.
- Fallecimiento del cónyuge, hijos, padres y hermanos, incluso parentesco político; abuelos y nietos.
- Entierro del cónyuge, hijos, padres y hermanos, incluso parentesco político; abuelos y nietos.

- Alumbramiento de la esposa.
- Enlace matrimonial de hijos y hermanos.
- Toma de hábito o profesión religiosa de hijos y hermanos.

b) —Por el tiempo de 8 días naturales en caso de matrimonio del productor.

Los trabajadores que realicen estudios para la obtención de título profesional, disfrutarán los permisos necesarios para que puedan concurrir a exámenes en las oportunas convocatorias del correspondiente centro docente, previa justificación por los interesados de tener formalizada la matrícula de los estudios de que se trate.

Perderán tal derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas de que se matriculen, considerándose como suspenso a estos efectos, aquellas en las que no se hubieran presentado a examen. También producirá la privación de estos beneficios la no aprobación de una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

Podrán faltar dos jornadas consecutivas o cinco alternas al mes, los trabajadores que ostenten cargos representativos en la Organización Sindical y Mutualidad Laboral, siempre que se trate de reuniones preceptivas o convocadas por los Jefes de las Unidades Sindicales en las que los trabajadores los desempeñen y sean comunicadas previamente a la Empresa.

En los casos de reuniones preceptivas convocadas por Organismos Nacionales, podrán durar las ausencias hasta cinco días consecutivos.

Asimismo y por el mismo período, podrán faltar los trabajadores que desempeñen cargos representativos municipales o provinciales de carácter público, mediante la debida justificación y siempre que se comunique previamente a la Empresa la asistencia a reuniones o actos derivados de dichos cargos.

También podrán faltar al trabajo durante el tiempo indispensable para acudir al cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o bien judicial, electoral, etc., que no haya sido provocado por el trabajador.

Cuando por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público el trabajador percibiera alguna indemnización, se computará el importe de la misma como parte del salario que hubiera de percibir, siendo entonces abonable por la Empresa la diferencia que pudiera existir.

Si las ausencias se prolongasen más de 2 días consecutivos o fueran de más de 5 días al mes, el trabajador no tendrá derecho a percibir retribución alguna por el tiempo que exceda de dichas jornadas.

Estas ausencias se comunicarán a la Empresa con 48 horas de antelación a las fechas en que tuvieran lugar las mismas.

Asimismo, dentro de las 48 horas siguientes a los días de ausencia, deberá presentar el trabajador los oportunos justificantes ante el Servicio de Personal.

Sin estos requisitos no será abonada cantidad alguna por estos conceptos.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, la Empresa podrá otorgar gratuitamente permisos retribuidos de una mayor duración en atención a las circunstancias excepcionales que pudieran concurrir, previa solicitud al Servicio de Personal, si bien la petición se entregará al Jefe inmediato para que por la vía jerárquica y debidamente informada la haga llegar al Servicio citado.

Al personal que forma parte de los grupos de Empresa en la Obra Sindical de Educación y Descanso se le concederá, de acuerdo con los mandos de la Unidad donde presta servicios, permiso por el tiempo necesario para participar en los actos en que intervenga su Grupo de Empresa, siéndole de abono el salario correspondiente a dicho período.

Asimismo, al personal que, previamente seleccionado por la Escuela de Aprendices y representando a la Empresa acuda a Concursos Provinciales o Nacionales de Destreza en el Oficio, se le concederá permiso por el tiempo necesario para participar en dichas pruebas, siéndole de abono el salario correspondiente a dicho período.

CAPITULO IV

OTROS BENEFICIOS

Artículo 64.º—Vacaciones.

a).—**Normas generales:** Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de vacaciones anuales retribuidas, de acuerdo con la duración que se indica a continuación:

—Personal obrero	10 días laborables
—Personal subalterno	15 » »
—Personal empleado	15 » »

El personal menor de 21 años, si se trata de personal masculino, y de 17 años, si de femenino, quedará exceptuado de este período de vacaciones y disfrutará en cambio, de 20 días laborables, cualquiera que sea la categoría y grupo a que pertenezca, siempre que justifique debidamente que estos 20 días son para asistir a campamentos, albergues, preventorios, cursos especiales de formación, viajes, marchas, etc., organizados por las Delegaciones del Frente de Juventudes, cuando éstas comuniquen a la Empresa con la antelación mínima de un mes los nombres del personal designado.

b).—**Duración y fecha de disfrute:** El tiempo de duración de las vacaciones estará de acuerdo con lo determinado anteriormente para el personal obrero, subalterno, y empleado.

Las vacaciones serán ininterrumpidas. El calendario de vacaciones comprenderá desde 1.º de enero al 31 de diciembre y serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio y siempre que su concesión no cause perturbación alguna a la buena marcha de los trabajos.

Sin embargo lo indicado, y de modo excepcional, cabe que la utilización de este descanso pueda tener lugar, bien a petición de los propios trabajadores, o por ineludible exigencia técnica, en dos períodos, siempre que uno de ellos tenga una duración mínima de 7 días laborables.

En la concesión de las vacaciones, la Empresa procurará complacer al personal en cuanto a la fecha de su disfrute, dando preferencia en cada Unidad, Agrupación, División, o Servicio, donde pertenezca, al más antiguo en el escalafón general de Fábrica dentro de su categoría profesional reglamentaria, debiendo solicitarlo en el plazo que se estipule.

El personal que ingrese en la Empresa durante el último cuatrimestre del año, disfrutará la parte de vacaciones que le corresponda en la última quincena del mes de diciembre.

La duración de vacaciones, para el personal que efectúa trabajos de categoría superior, será la que le corresponda a su propia categoría profesional.

c).—**Cómputo de tiempo:** A efectos de computar el período de vacaciones anuales retribuidas, debe considerarse como trabajado en la Empresa el tiempo de baja sufrido por accidente de trabajo y los períodos que el personal se encuentre de baja por enfermo. El tiempo computable en caso de enfermedad, termina cuando el personal deja de percibir la prestación económica del Seguro Obligatorio de Enfermedad.

El tiempo de permanencia en filas y el de situación en excedencia no produce derecho a vacaciones anuales.

El período de vacaciones es computable a efectos de antigüedad.

Al personal que trabaja a relevos en servicio continuo, el día de la semana que le corresponda descanso, por haber trabajado el domingo anterior dentro de su tiempo de vacaciones, no se considerará día de vacación, y, por lo tanto, se prolongarán éstas en un día.

Tampoco tendrá la consideración de día de vacación las fiestas establecidas como abonables sin recuperación, en cuyo caso, se prolongarán las vacaciones, en tantos días como fiestas de esta clase estén comprendidas en el período de disfrute.

Las fiestas abonables con recuperación tendrán la consideración de día laborable, para el personal obrero, salvo el que la recupera diariamente durante el año. Asimismo, para el personal empleado y subalterno, cuya función esté íntimamente relacionada con la mano de obra y tenga obligación de recuperar.

d)—Retribución.

Personal obrero

Para el personal que trabaja sin incentivo, la retribución estará formada por el jornal base reglamentario y antigüedad correspondiente.

Para el personal que trabaja con incentivo, se le abonará el jornal base o de calificación, antigüedad, y la prima media obtenida en los tres últimos meses.

El personal que efectúa con carácter normal trabajos de categoría superior, percibirá las vacaciones de acuerdo con el promedio obtenido, tanto en jornal como en prima, durante los tres últimos meses anteriores al comienzo al disfrute de las mismas, además de su antigüedad.

Las horas extraordinarias, las bonificaciones de penoso, tóxico o peligroso y por trabajos nocturnos, no se computarán a estos efectos.

Personal empleado

Para el personal que no trabaja con incentivo, la retribución estará formada por el sueldo reglamentario, antigüedad correspondiente, y el premio a la presencia, de acuerdo con el promedio obtenido durante los tres últimos meses.

Al personal que trabaja con incentivo, se le abonará el sueldo base o de calificación, antigüedad, y la prima media obtenida en los tres últimos meses.

El personal que efectúa, con carácter normal, trabajos de categoría superior, percibirá las vacaciones de acuerdo con el promedio obtenido durante los tres últimos meses anteriores al comienzo de las mismas, además de su antigüedad.

Las horas extraordinarias, las bonificaciones de penoso, tóxico, o peligroso, y por trabajos nocturnos, no deben computarse a estos efectos.

e).—**Personal enfermo o accidentado:** El personal en situación de baja temporal, por accidente de trabajo o enfermedad, en 31 de diciembre, que no haya podido disfrutar las vacaciones anuales retribuidas, se le liquidarán éstas calculadas de la forma prevista.

f).—**Fecha de pago:** La retribución que corresponda a las vacaciones será satisfecha por la Empresa al comenzar a disfrutarlas.

g).—**Altas y bajas de la Empresa:** El personal de nuevo ingreso en la Empresa, tendrá derecho a disfrutar de un período de vacaciones proporcional al tiempo que medie entre su fecha de ingreso y el 31 de diciembre del mismo año.

La fracción de mes se computará como mes completo y la fracción de día de vacación que resulte se contará también como día completo.

Este sistema de calcular la fracción de vacaciones a disfrutar, supone anticipar al personal que se halle en esta situación, la parte de vacaciones correspondiente al tiempo que exista entre la época de su disfrute y el 31 de diciembre siguiente. Por lo tanto, al personal que cause baja antes de esta última fecha, se le deducirá de su liquidación de devengos, la parte correspondiente a las vacaciones disfrutadas que no le correspondían.

Se computará como mes completo de trabajo la fracción del mismo, y la fracción de día de vacación deducible no se tendrá en cuenta.

El personal que fuese baja en la Empresa y no hubiese disfrutado las vacaciones anuales, percibirá la parte proporcional que le corresponda al tiempo trabajado desde el 1.º de enero del año en que se encuentre o desde el día de su ingreso, si ha sido durante ese mismo año, hasta la fecha de baja. La fracción de mes se computará como mes completo y la fracción de día de vacación que resulte se contará como día completo.

Si el personal que causase baja hubiese disfrutado las vacaciones anuales, se deducirá de su liquidación de devengos la parte correspondiente a las vacaciones disfrutadas que no le correspondían, en razón a que ha de entenderse que el período anual a estos fines comprende el año natural, o sea, de 1.º de enero a 31 de diciembre.

La fracción del mes de baja se computará como mes completo de trabajo y la fracción de día de vacación deducible no se tendrá en cuenta.

Al personal que cause baja en la Empresa por fallecimiento o jubilación, no se le hará ninguna deducción.

En los casos de despido tendrá derecho el trabajador a percibir la parte proporcional de vacaciones anuales retribuidas, y si las hubiera disfrutado, se le deducirá la parte proporcional correspondiente.

h).—**Trabajos durante las vacaciones:** Durante el período de disfrute de sus vacaciones, el personal no podrá realizar otros trabajos que se opongan a la finalidad y al alcance de un efectivo descanso del trabajador, por ser este el fin que se persigue y no un beneficio económico para el mismo.

i).—**Normas diversas:** En ningún caso podrá ser compensado en metálico, en todo ni en parte, al personal que se halle en activo, el período anual de vacaciones, a excepción de los casos en que previa justificación ante la Delegación Provincial de Trabajo, y a petición de ésta, sea expresamente autorizado por el Ministerio de Trabajo.

El personal que fuese baja por enfermedad durante el transcurso de sus vacaciones anuales, interrumpirá éstas mientras subsista dicha baja, pues el tiempo de baja por enfermedad no debe considerarse como vacación.

Dentro del plazo que se estipule, el personal empleado y subalterno solicitará del «Servicio de Personal» la concesión de las vacaciones anuales, utilizando el impreso establecido a estos efectos, que deberá estar cumplimentado con la correspondiente autorización expresa del Jefe de la Unidad.

Los Servicios remitirán, con la debida antelación, a la Jefatura del «Personal», el programa de vacaciones que ha de regir en los mismos durante el año, cuidando de que los trabajos queden debidamente atendidos. En este programa figurará todo el personal empleado, técnico, y subalterno, sin ninguna exclusión.

Las vacaciones empezarán el primer día de la semana si las necesidades del servicio lo permiten.

Artículo 65.º—**Salidas, viajes, y dietas:** A los trabajadores que, por orden de la Empresa, tengan que efectuar viajes o desplazarse a población distinta a la en que radique la Empresa, se conviene en elevar la actual dieta reglamentaria a la mínima de 150,— pesetas diarias. Los días de salida devengarán idéntica dieta y la del día de llegada quedará reducida a la mitad cuando el trabajador pernocte en su domicilio, a menos que hubiere de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los productores de los gastos realizados.

Artículo 66.º—**Quebranto de moneda:** Los pagadores percibirán, en concepto de quebranto de moneda, siendo de su cuenta la responsabilidad del riesgo por pérdida de dinero, la cantidad mensual de 200,— pesetas, manteniéndose el 0,5 por mil cuando no se llegue a las 200 pesetas.

Cuando la operación de pago no comprenda todos los períodos del mes, se disfrutará esta cantidad en la proporción correspondiente.

Artículo 67.º—**Seguro Colectivo de Vida:** Continuando la política de previsión que viene desarrollando la Empresa, se propone la aprobación de un Seguro Colectivo de Vida que, previa encuesta del Jurado de Empresa entre todo el personal se regulará por las siguientes normas:

Objeto: El Seguro Colectivo de Vida tiene por objeto proporcionar al personal de la Empresa una previsión complementaria que proteja a aquéllos que de él dependen, mejorando, por tanto, las prestaciones económicas que les

puedan corresponder, por Mutualidad Laboral, Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, Seguro Obligatorio de Enfermedad o cualquier otro concepto, en caso de fallecimiento del trabajador.

Afiliación: Es obligatoria la afiliación de todo el personal que preste servicios activos en la Empresa, cualquiera que sea su edad, sexo, y actividad laboral.

Al personal afiliado que cause baja en la Empresa por excedencia y dejara de cotizar la cuota correspondiente, quedará en suspenso su Seguro durante esta situación, por lo que no tendrán derecho sus beneficiarios a la prestación económica que pudiera derivarse en caso de fallecimiento.

Por el contrario, el trabajador que en esta situación siguiera cotizando, no perderá sus derechos.

El personal en Servicio Militar, no cotizará la prima correspondiente que tiene asignada sin embargo, seguirá conservando el derecho a que sus beneficiarios perciban el capital que les corresponda en caso de fallecimiento.

Beneficiarios: La designación de los beneficiarios será hecha por los trabajadores afiliados al cumplimentar la documentación que les facilite la Empresa. Dicha asignación será realizada en favor de personas determinadas previamente, si bien podrá ser modificada en el momento que lo desee, mediante la cumplimentación de la documentación que corresponda.

Sin embargo, los beneficiarios deben observar el siguiente orden de preferencia: cónyuge, hijos, padres, y hermanos. Esta preferencia se aplicará de no existir indicación en contrario.

Recursos económicos: Los recursos económicos para el pago de este Seguro Colectivo estarán constituidos por los siguientes ingresos:

- Por la aportación de los afiliados, de acuerdo con la escala de capitales y primas.
- Por la aportación de la Empresa.
- Por las primas satisfechas por los afiliados que causen baja voluntaria en la Empresa.

Beneficios: Los beneficios consistirán en el pago de un capital a los beneficiarios designados por el trabajador afiliado al ocurrir el fallecimiento de éste, cualquiera que sea la causa que lo produzca, enfermedad o accidente, tanto dentro del trabajo como fuera de él.

Esta percepción se realizará por los beneficiarios inmediatamente de haber ocurrido el fallecimiento del trabajador asegurado, mediante la presentación de la documentación que se establezca.

Escala de capitales y primas: La cuantía del capital y prima que corresponda, se establecerá de la siguiente forma:

- a) **Personal obrero.**—El salario regulador se obtendrá con el jornal base o de calificación, antigüedad, y parte proporcional que corresponda de las gratificaciones extraordinarias reglamentarias o pactadas.

Este salario regulador se encuadrará dentro de la siguiente escala, a efectos de establecer la cuantía del capital asegurado y la prima semanal o mensual de los afiliados, en la que figuran exentas de cotización las 10.000,— pesetas primeras del capital asegurado:

SALARIO REGULADOR	CAPITAL	PRIMA	
		Semanal	Mensual
Hasta 40,—	15.000,—	0,75	3,25
De 40,01 a 50,—	20.000,—	1,50	6,50
» 50,01 a 65,—	30.000,—	3,—	13,—
» 65,01 a 80,—	40.000,—	4,50	19,50
» 80,01 a 100,—	50.000,—	6,—	26,—
» 100,01 a 125,—	75.000,—	9,75	42,25
» 125,01 a 150,—	100.000,—	13,50	58,50
» 150,01 en adelante	125.000,—	17,25	74,75

Personal Subalterno y Empleado.—El sueldo mensual regulador se obtendrá con el sueldo base o de calificación, antigüedad, y parte proporcional que corresponda de las gratificaciones extraordinarias reglamentarias o pactadas.

Este sueldo regulador se encuadrará dentro de la siguiente escala, a efectos de establecer la cuantía del capital asegurado y la prima de los asegurados, en la que figuran exentas de cotización las 10.000,— pesetas primeras del capital:

SALARIO REGULADOR	CAPITAL	PRIMA MENSUAL
Hasta 1.250,—	15.000,—	3,25
De 1.250,01 a 1.500,—	20.000,—	6,50
» 1.500,01 a 2.000,—	30.000,—	13,—
» 2.000,01 a 2.500,—	40.000,—	19,50
» 2.500,01 a 3.000,—	50.000,—	26,—
» 3.000,01 a 3.750,—	75.000,—	42,25
» 3.750,01 a 4.500,—	100.000,—	58,50
» 4.500,01 a 6.000,—	125.000,—	74,75
» 6.000,01 a 7.500,—	150.000,—	91,—
» 7.500,01 a 10.000,—	200.000,—	123,50
» 10.000,01 a 12.500,—	250.000,—	156,—
» 12.500,01 en adelante	300.000,—	188,50

Condiciones generales: Los aumentos en la cuantía del capital y de la prima correspondiente se efectuarán automáticamente, tanto en obreros como en empleados y subalternos, de acuerdo con las mejoras de los conceptos que integran los salarios o sueldos reguladores.

El personal afiliado que se jubile o cause baja por fuerza mayor, crisis,

paro tecnológico, etc., y desee conservar el derecho a que sus beneficiarios perciban la indemnización establecida, seguirá cotizando la cuota correspondiente que venía abonando en activo.

El personal que cause baja en la Empresa por su voluntad o por despido, cesará automáticamente de figurar afiliado, y perderá las cuotas que tenga abonadas.

La indemnización es compatible con cualquiera otra percepción de carácter semejante que pudiera percibir el trabajador, bien sea voluntaria o preceptivamente.

CAPITULO V

DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 68.º—**Jornada de trabajo:** Tendrá la consideración de jornada de trabajo aquella en la que oficialmente tienen derecho y deber de trabajar cada uno de los productores componentes de esta Empresa, salvo causas de fuerza mayor.

Artículo 69.º—**Jornada normal de trabajo:** Trabajarán en régimen de 8 horas, con las festividades establecidas en el calendario laboral y condiciones que para cada una se determinan en el mismo (además de quienes la tienen establecida en la actualidad), los talleres, unidades u oficinas que por necesidades del servicio se considere necesario, a cuyo fin pactará la Empresa con los productores interesados el paso a una jornada superior en la forma establecida en el artículo 71.º.

Artículo 70.º—**Horarios normales de trabajo:** Los horarios normales de trabajo serán los siguientes:

a) **Régimen en tres turnos.**

- Turno 1.º: De 6 de la mañana a 2 de la tarde.
- » 2.º: De 2 de la tarde a 10 de la noche.
- » 3.º: De 10 de la noche a 6 de la mañana.

En la medida de lo posible, la rotación en cada turno será por períodos semanales.

b) **Régimen de dos turnos.**

- Turno 1.º: De 6 de la mañana a 2 de la tarde.
- » 2.º: De 2 de la tarde a 10 de la noche.

Al igual que en el caso anterior, la rotación en cada turno será por períodos semanales.

No obstante lo señalado, en el caso de trabajo a dos turnos los horarios límite de entrada y salida podrán adoptar otras variantes, dentro de una jornada máxima de 8 horas, si la Dirección estimase que ello debe implantarse por necesidades de la producción.

- c). El personal que no ha de ser relevado trabajará con el siguiente horario:
- De 8 a 12 de la mañana.
 - De 1 ½ a 5 ½ de la tarde.

d). Cuando lo estime la Dirección, el personal trabajará en cualquiera de las modalidades señaladas en los apartados anteriores o en un régimen semejante de jornada continuada de acuerdo con las necesidades del servicio.

Los anteriores horarios serán de aplicación a todo el personal obrero y empleado con las excepciones que se señalan en el artículo siguiente:

Artículo 71.º—**Cambio de jornada inferior a superior:** En los casos de puestos de trabajo en que de la jornada actual de oficinas haya de pasarse a otra superior, hasta el límite máximo de 8 horas diarias o 48 semanales, se observarán las normas siguientes:

a).—Tendrán preferencia para pasar al nuevo horario, sin pérdida del derecho futuro a aspirar a puestos de horario más beneficiosos, los titulares de los puestos afectados por el cambio.

b).—Si alguno de los titulares del puesto no deseara modificar su horario de trabajo, su puesto será ocupado por otro empleado de la categoría que corresponda a esta función, que así lo solicite, pasando aquél a ocupar esta vacante u otra de su categoría a la que considere más oportuno la Dirección y sin variación de horario.

c).—En el caso de que no hubiera personal voluntario para ocupar las plazas, se resolverá la cuestión previo planteamiento del problema ante los Organismos Laborales competentes.

d).—En todo caso, la retribución se valorará en la forma prevista en el artículo 48.º.

e).—El personal afectado por el cambio de jornada, no excederá del 40 % de la plantilla de empleados que en la actualidad tiene jornada de oficina.

Artículo 72.º—**Cambio a jornada inferior:** Para la ocupación de vacantes que se produzcan en el futuro o nuevos puestos de trabajo con horario reducido, tendrán preferencia, sobre el personal nuevo, los productores de mayor antigüedad en la categoría, si bien el traslado estará supeditado a la debida aptitud para el mismo.

El paso de una jornada superior a otra inferior estará afectado por la norma prevista en el artículo 48.º.

Artículo 73.º—**Jornada de trabajo de la mujer:** La jornada de trabajo de la mujer será idéntica a la del resto del personal, si bien no trabajará desde las 9 de la noche a las 5 de la mañana, salvo que lo haga en equipos a dos turnos, en cuyo caso la prohibición será de 10 de la noche a 5 de la mañana.

En régimen de jornada de 8 horas, tendrá derecho a un descanso de 30 minutos seguidos o partidos en dos tandas de 15 minutos ó 3 de 10, según las necesidades del servicio lo aconsejen. En los trabajos por equipos, el descanso se concederá al mismo tiempo a todo el equipo, y si por necesidades del servicio se declarara obligatorio el bajar la jornada completa sin este descanso, se abonará este tiempo como extraordinario.

La mujer que tenga hijos en período de lactancia, tendrá derecho, además, a una hora diaria de descanso, divisible en dos periodos de media hora cada uno, o cuatro de quince minutos.

En ambos casos, estos tiempos se valorarán en la forma prevista en el artículo 25.º para los tiempos improductivos o de espera.

Artículo 74.º—**Jornada de los aprendices y menores:** La jornada de taller de los aprendices, durante el curso escolar, será de 6 horas y el tiempo restante lo utilizarán para asistir a las clases.

La no asistencia a las clases tendrá la consideración de ausencia al trabajo y, por tanto, serán de aplicación las normas al efecto, sin perjuicio de las otras disciplinarias propias de la escuela.

Durante el curso escolar no recuperarán los aprendices las fiestas de tal carácter.

Los menores de 16 años no trabajarán en jornada ordinaria de 8 de la tarde a las 6 de la mañana, así como tampoco superarán en ningún caso la jornada normal y, por tanto, no trabajarán en horas extraordinarias.

Los días en que no se celebren clases en la Escuela de Aprendices el horario de trabajo de éstos en los talleres será el normal, con la limitación establecida para los menores de 16 años.

Artículo 75.º—**Principio y fin de jornada:** Se entenderá por horas en que debe empezar o terminar la labor de cada productor, aquéllas que oficialmente correspondan al principio o fin de su jornada, es decir, que deberá permanecer íntegramente la jornada oficial en su puesto de trabajo.

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

Artículo 76.º—**Abandono del puesto de trabajo:** En ningún caso abandonará su puesto de trabajo un operario sin la debida autorización de su inmediato superior jerárquico.

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

Artículo 77.º—**Descanso en la jornada:** Con la excepción prevista en el artículo 73.º para el personal femenino, quienes trabajen en jornada ininterrumpida de 8 horas tendrán derecho a disfrutar de un descanso de 20 minutos, que podrá ser dividido en dos periodos de 10 minutos, cuya valoración se hará en la forma prevista para los tiempos improductivos o de espera.

ALTOS HORNOS DE VIZCAYA S. A.			TABLAS DE HABERES PERSONAL EMPLEADO			FABRICA DE SAGUNTO										
Grado	Indice de calificación	Plas. sueldo mensual con jornada de		Plas. anti-güedad Mes	Plas. bonif. noc. turno	Horas extraordinarias:—Valor hora sin recargos s/n.º quinquenios										
		8 horas	Oficinas			0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Hasta 133,3	1.840,—	1.385,—	60,—	1,15	12,30	13,05	13,45	13,85	14,20	14,60	15,—	15,40	15,80		
2	133,4 a 141,3	1.950,—	1.470,—	63,60	1,20	13,—	13,85	14,25	14,65	15,05	15,50	15,90	16,30	16,70		
3	141,4 a 149,8	2.065,—	1.555,—	67,40	1,25	13,80	14,65	15,09	15,55	15,95	16,40	16,85	17,25	17,70		
4	149,9 a 158,8	2.190,—	1.650,—	71,45	1,35	14,10	15,10	16,01	16,45	16,95	17,40	17,85	18,30	18,80		
5	158,9 a 168,3	2.320,—	1.750,—	75,75	1,45	15,—	16,45	16,96	17,45	17,95	18,45	18,90	19,40	19,90		
6	168,4 a 178,4	2.460,—	1.855,—	80,30	1,50	15,50	17,45	17,98	18,50	19,—	19,55	20,05	20,60	21,10		
7	178,5 a 189,1	2.605,—	1.965,—	85,10	1,60	16,85	17,40	18,50	19,04	19,60	20,15	20,70	21,25	21,80		
8	189,2 a 200,4	2.760,—	2.085,—	90,20	1,70	17,85	18,45	19,60	20,18	20,75	21,35	21,95	22,50	23,10		
9	200,5 a 212,5	2.930,—	2.210,—	95,65	1,80	18,95	19,55	20,80	21,42	22,05	22,65	23,25	23,90	24,50		
10	212,6 a 225,2	3.100,—	2.340,—	101,35	1,90	20,05	20,70	22,—	22,65	23,30	23,95	24,65	25,30	25,95		
11	225,3 a 238,7	3.290,—	2.480,—	107,40	2,—	21,25	21,95	23,35	24,05	24,75	25,45	26,15	26,85	27,50		
12	238,8 a 253,—	3.485,—	2.630,—	113,85	2,15	22,55	23,25	24,—	24,75	25,47	26,20	26,95	27,70	28,40		
13	253,1 a 268,2	3.695,—	2.785,—	120,70	2,30	23,90	24,65	26,25	27,01	27,80	28,55	29,35	30,15	30,90		
14	268,3 a 284,3	3.915,—	2.955,—	127,95	2,40	25,30	26,15	27,60	28,62	29,45	30,30	31,10	31,95	32,75		
15	284,4 a 301,4	4.150,—	3.130,—	135,65	2,55	26,85	27,70	29,45	30,34	31,20	32,10	32,95	33,85	34,75		
16	301,5 a 319,5	4.400,—	3.320,—	143,80	2,70	28,45	29,40	31,25	32,17	33,10	34,05	34,95	35,90	36,80		
17	319,6 a 338,6	4.665,—	3.520,—	152,35	2,90	30,15	31,15	33,10	34,10	35,10	36,05	37,05	38,05	39,05		
18	338,7 a 358,9	4.945,—	3.730,—	161,50	3,05	31,95	33,—	35,10	36,15	37,20	38,25	39,30	40,35	41,35		
19	359,— a 380,5	5.240,—	3.955,—	171,25	3,20	33,90	35,—	37,20	38,31	39,40	40,50	41,65	42,75	43,85		
20	380,6 a 403,3	5.555,—	4.190,—	181,50	3,45	35,90	37,10	39,45	40,60	41,80	43,15	44,50	45,85	47,15		

NOTA: El valor de la hora extra corresponde a 60 puntos hora, cuyo importe se incrementará con los recargos legales. La prima se valorará en la misma forma que en la jornada ordinaria.

CAPITULO VI NORMAS COMPLEMENTARIAS

Artículo 80.º— **Ascensos. — Progresión y promoción de personal.**— Los ascensos se regirán de acuerdo con las normas que a continuación se indican: Condición fundamental, a partir de la cual se cimenta toda la política de ascensos es la consideración de capacidad en el personal, o sea, la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de los diversos puestos de trabajo.

Con el fin de llevar a efecto esta nueva política de ascensos, el personal renuncia al turno de antigüedad y la Empresa al de libre designación en todos los casos consignados en el artículo 59.º de la Reglamentación Siderometalúrgica, a excepción del personal de mando que ascenderá por libre designación de la Empresa supeditada a la capacitación.

El haber superado una prueba de aptitud, no presupone el ascenso, pues mientras un puesto de trabajo no se encuentre vacante no habrá ni progresión ni promoción.

a).— **Definiciones:** Se entiende por «progresión de personal» el paso de un trabajador cualquiera de la Empresa, de un puesto de trabajo a otro de mayor calificación, sin que se produzca variación en la clasificación reglamentaria de dicho productor.

Se entiende por «promoción de personal», la mejora obtenida por un trabajador cualquiera de la Empresa en la clasificación reglamentaria.

b).— **De la progresión del personal:** El «Comité de Progresión y Promoción» establecerá el orden de progresión para cada puesto, incluyendo las normas sobre suplencias, líneas de ascensos para coberturas de vacantes definitivas, normas en casos de reajuste o de reducciones de plantilla, y situaciones análogas.

Próxima a producirse o producida la vacante del puesto de trabajo, la cobertura se efectuará de la manera siguiente:

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

A estas pruebas podrá presentarse todo el personal del Taller o Unidad que así lo desee, siempre que sea de la misma clasificación oficial que la exigida para el puesto de trabajo.

Efectuadas las pruebas bajo la dirección y normas establecidas por la Jefatura de «Sicología Industrial» y comunicados los resultados de las mismas a la Jefatura de Personal, del Servicio y del Taller o Unidad que corresponda, se procederá a la elección del que resulte con la puntuación más elevada, computando estos resultados con las pruebas de Taller, notas en los Cursos de Forma-

ción, grado de conocimiento en la profesión, antigüedad, historial profesional, comportamiento, u otros conceptos que pudieran interesar.

Si en todo el Taller no hubiera ningún apto, la Jefatura de Personal, anunciará la existencia de esta vacante, y podrá presentarse a examen todo el personal de Fábrica de igual clasificación reglamentaria, que así lo desee.

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

Si de todos los de igual clasificación reglamentaria no hubiera ningún apto, el caso pasa a ser un problema de «Promoción de Personal» y se regirá, por tanto, según las normas fijadas para la «Promoción».

c).—**De la promoción de personal:** Producida una vacante en un Departamento, Sección, Servicio, División, Agrupación, o Taller, en cualquiera de los grupos profesionales y demostrado por el «Servicio de Racionalización» la necesidad de su cobertura, se anunciará al personal de aquel Departamento, Sección, Servicio, División, Agrupación, o Taller, la existencia de la misma, y a las pruebas de aptitud que se efectúen, podrá presentarse todo el personal del Taller o Unidad de la categoría inmediata inferior a la de la vacante.

Efectuadas aquellas pruebas y comunicados sus resultados al Jefe de Personal y Ejecutivos de quien dependa el puesto de trabajo en cuestión, éstos procederán a la elección del trabajador que resulte con la puntuación más elevada, computando estos resultados con las pruebas de Taller, notas en los cursos de formación, grado de conocimiento en la profesión, antigüedad, historial profesional, comportamiento, y otros conceptos que pudiera interesar.

En caso de no haber personal apto, dentro del Departamento, Sección, Servicio, División, o Taller, de quien dependa el citado puesto de trabajo, la convocatoria de las pruebas se extenderá a todo el personal de la Fábrica que así lo desee.

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

d).—Tanto en Progresión como en Promoción, cuando la vacante se produzca en uno de los subgrupos siguientes: Empleados Administrativos, Analistas, y Delineantes, la opción a la primera convocatoria se extenderá, dentro de cada grupo profesional, a todo el personal de la Fábrica, y en las condiciones señaladas en los apartados b) y c).

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

Técnicos titulados	1.200	horas/trabajo en el puesto
Mandos Intermedios no titulados	400	» » » » » »
Administrativos y Subalternos	200	» » » » » »
Profesionales de oficio	200	» » » » » »
Aprendices	200	» » » » » »
Especialistas	150	» » » » » »
Peones ordinarios y pinches	50	» » » » » »

Durante este período formativo, el trabajador dependerá funcionalmente del Comité de Ascensos y ejecutivamente del Jefe del Taller al que pertenece el puesto de trabajo, el cual, al terminar el período de prueba, dictaminará la definitiva aptitud de la persona elegida.

Durante este período formativo, el trabajador recibirá una percepción no inferior al promedio de sus ingresos en los últimos tres meses.

Finalizado con aptitud el período de prueba, el trabajador percibirá el nuevo salario de calificación. Su antigüedad en el puesto será considerada desde el primer día de inicio de aquél, lo cual le dará derecho a cobrar la diferencia de salarios que le corresponda.

f).—**De las pruebas de aptitud y del Comité de Progresión y Promoción:** Las pruebas, convocadas y dirigidas por el «Servicio de Psicología Industrial», tienen por objeto el descubrimiento de aptitudes y condiciones en el personal aspirante, a fin de poder compaginarlas con las exigidas por el puesto y de esta manera determinar la aptitud para la ocupación del mismo por el trabajador.

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

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

Las pruebas serán supervisadas por el «Comité de Progresión y Promoción del Personal» constituido por el Jefe del «Servicio de Personal» como Presidente, como miembro permanente el Jefe de «Psicología Industrial», y como vocales voluntarios, el Jefe Ejecutivo de quien dependa el puesto, un miembro del Jurado de Empresa representante del personal de igual clasificación oficial exigidas por el puesto, y por un representante de la misma categoría profesional, perteneciente al mismo Departamento, Sección, Servicio, División, Agrupación, Taller o Unidad si lo hubiese, y si no, perteneciente a la Fábrica.

En caso de existir empate en las deliberaciones o votaciones del Comité, el voto del Presidente tendrá carácter decisivo.

Este Comité establecerá (para cada grupo profesional, Servicio, Taller o Unidad) las normas y baremos de puntuación de las pruebas de aptitud.

La misión de este Comité consiste en supervisar y regular la elección del personal. La responsabilidad del nombramiento recae en los Jefes Ejecutivos de la Unidad afectada.

Las reclamaciones sobre esta materia se presentarán al «Comité de Progresión y Promoción». En última instancia, resolverá el Director Jefe de Fábrica.

Artículo 81.º—**Trabajos de categoría superior:** Todos los trabajadores, en caso de necesidad perentoria, podrán ser destinados a trabajos de calificación y categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente

de trabajo, permisos, y ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Los trabajos de categoría superior se efectuarán por orden expresa de la Empresa, a través de su Jefe Ejecutivo inmediato, el cual y al mismo tiempo, dará cuenta de este hecho al Servicio correspondiente para el abono de las diferencias de salario a los interesados y al de Personal por si procede la cobertura de vacantes.

La retribución de este personal, en tanto ocupe nuevo puesto, será la correspondiente al mismo. Se exceptúan las sustituciones del personal profesional de oficio y titulado; es decir, la de todos aquellos en los que su jornal o sueldo de calificación tengan relación con los conocimientos personales específicos de su profesión.

En el supuesto de que el trabajo de categoría superior a realizar lo fuera por un período de tiempo mayor que el señalado, es decir, lo motivara la existencia de vacante o creación de nuevo puesto, deberá ascenderse definitivamente a la categoría superior al productor que corresponda, de acuerdo con las normas establecidas para Progresión y Promoción del Personal.

Con anterioridad al plazo máximo reglamentario de cuatro meses, se reintegrará a su antiguo puesto el personal que venía ocupando interinamente el puesto de categoría superior.

Si excepcionalmente un productor realizase durante más de cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior, consolidará su jornal o sueldo reglamentario, salvo las excepciones en el tiempo señaladas anteriormente.

Artículo 82.º—Trabajos de categoría inferior: Si la Empresa destina a un trabajador a labores de categoría profesionalmente inferior a la que está adscrito, se procederá de la siguiente manera:

- El personal que fuese destinado a trabajos de categoría inferior, como consecuencia de la racionalización de las labores de su Unidad o de la reducción de elementos de trabajo, conservará el jornal o sueldo base reglamentario correspondiente a su puesto anterior.
- El personal calificado que por las mismas circunstancias indicadas anteriormente, fuese destinado a trabajos de categoría inferior, percibirá el jornal o sueldo de calificación del nuevo puesto, siempre que éste sea superior al mínimo reglamentario de su categoría profesional, o el que corresponda a la puntuación mínima de calificación señalada en el artículo 16.º si disfrutase de dicha garantía personal.
- Si el cambio de destino tuviera su origen a petición del interesado, se asignará a éste el jornal o sueldo que corresponda al trabajo efectivamente prestado.
- Quedan también exceptuados todos aquellos en que las variaciones de destino sean motivadas por causa de fuerza mayor no imputable a la Empresa, como incendio, falta de energía, y similares, sin conveniencia ni beneficio alguno para la Empresa, en cuyos casos serán retribuidos de conformidad con la función que haya habido necesidad de señalarle.

En estos casos, la Empresa viene obligada a dar cuenta a la Delegación Provincial de Trabajo de los cambios de destino que efectúe, la que resolverá lo que proceda.

- No supondrá menoscabo ni vejación para un trabajador, efectuar trabajos accidentales de categoría inferior, íntimamente relacionados con su función, entre los cuales quedan comprendidos la limpieza de máquinas o aparatos a su cargo.

Artículo 83.º—Pensión complementaria por incapacidad permanente total y absoluta: Con el fin social y humano de garantizar los medios de vida del productor que, como consecuencia de accidente de trabajo, resulte con una incapacidad permanente total y absoluta, la Empresa concederá en estos casos un complemento sobre la renta vitalicia asignada hasta la totalidad de la retribución líquida que percibía en el momento de sufrir el accidente.

En los casos en que la Empresa lo estimase conveniente, podrá reincorporar a su servicio a este personal para poderle encomendar, previa readaptación, una función compatible con sus condiciones físicas, en cuyo supuesto le abonará el salario total correspondiente al puesto asignado, sin deducción de la cantidad que venga percibiendo por renta.

La renuncia por parte del trabajador a esta reincorporación, así como la realización de trabajos fuera de la Empresa, dará lugar a la supresión de esta Pensión Complementaria.

Artículo 84.º—Pensión por incapacidad permanente parcial: Por las mismas razones expuestas en el artículo anterior con ocasión de la Pensión Complementaria por Incapacidad Permanente Total y Absoluta, al personal reincorporado a la Empresa, que tenga asignada una renta vitalicia por incapacidad permanente parcial, como consecuencia de accidente de trabajo, se conviene abonarle la totalidad del salario que le corresponda por su puesto de trabajo, sin deducción de la cantidad que perciba por dicha renta.

Artículo 85.º—Prestación económica por incapacidad temporal: El salario regulador, a efectos de la remuneración que perciba el trabajador cuando se halle de baja por incapacidad temporal, será el que realmente perciba en la Empresa de acuerdo con los conceptos señalados en el Reglamento para la aplicación de la Ley de Seguro de Accidentes de Trabajo.

Por tanto, los trabajadores que se encuentran en esta situación, percibirán el 75% de dicho salario regulador, calculado sobre el promedio que resulte de las cinco últimas semanas anteriores a su baja, sin la actual limitación de dicho salario a la cifra máxima preceptiva de 111,— pesetas diarias.

Artículo 86.º—Excedencias: La excedencia establecida en el artículo 72.º de la Reglamentación Siderometalúrgica se amplía hasta un límite máximo de un año.

Esta excedencia podrá disfrutarse de una sola vez o en dos períodos de seis meses, siempre que, desde la terminación del período primero, haya transcurrido un lapso de cinco años.

El personal que haya disfrutado una excedencia hasta de un año, podrá disfrutar otra, en idénticas condiciones, siempre que hayan transcurrido diez años desde la última vez en que hizo uso de este derecho.

El personal que puede disfrutar excedencia representará hasta el 4 % de:

- Cada categoría dentro de cada Taller o Unidad, para el personal Obrero y Técnico.
- De cada categoría entre todo el personal de Fábrica restante.

Artículo 87.º—**Liquidación mensual de salarios:** Con el fin de unificar el sistema actual de pago de salarios y sueldos al personal, se conviene que la Empresa organizará la liquidación de los salarios devengados por los trabajadores obreros para que el pago de éstos se verifique por meses vencidos, de forma que estos trabajadores perciban dentro de los primeros días del mes siguiente todos los salarios y emolumentos que hayan sido devengados durante el mes anterior.

Con objeto de evitar la perturbación doméstica que en el momento del cambio de sistema pudiera originarse, la Empresa aprovechará una coyuntura favorable, como pudiera ser el pago de una gratificación extraordinaria, del Plus Familiar, o circunstancia análoga para el establecimiento del sistema de pago mensual.

Las partes convienen, con el fin de acostumar al personal a la nueva modalidad, en que durante un período que se convenga entre la Dirección y el Jurado de Empresa se efectúen anticipos semanales, a cuenta de la liquidación mensual, de cantidades hasta el importe del jornal de calificación más un 25 % del mismo.

Artículo 88.º—**Premios, viajes culturales y residencias de verano:** Para premiar la conducta, laboriosidad, asiduidad al trabajo, fidelidad y todas aquellas cualidades sobresalientes del personal que ejemplaricen y estimulen a los compañeros de trabajo, la Empresa amplía los nuevos premios que ha establecido en el Reglamento de Régimen Interior:

- a) Premio por actos heroicos y meritorios.
- b) Premio de comportamiento.
- c) Premio de sugerencia.
- d) Premio de seguridad.

Por ello se conviene en crear el «premio por años de servicios», como reconocimiento a la constancia y vinculación a la Empresa, que se otorgará a los trabajadores que cumplan 25 años de servicios ininterrumpidos.

Asimismo, el titulado «premio de comportamiento» se conviene quede redactado de la siguiente forma:

Para premiar el espíritu de superación profesional, la Empresa establece el premio que se denominará de «Comportamiento» y se otorgará a los trabajadores que se hayan distinguido durante el transcurso del año.

Este premio consistirá en el abono de los gastos de viaje y estancia durante el período de vacaciones de 15 días en las Residencias de Verano, tanto del productor premiado como de su esposa o también en viajes culturales y turísticos.

Para la selección de los trabajadores a quienes haya de concederse este premio de comportamiento, serán tenidas en cuenta las circunstancias siguientes:

Categoría del trabajador.

Antigüedad en la profesión.

Antigüedad en la Empresa.

Especialidades y oficio que posee.

Títulos o diplomas adquiridos durante su permanencia en la Empresa, así como cursillos realizados con el fin de mejorar sus conocimientos.

Ascensos obtenidos en su profesión y rapidez de los mismos.

Fidelidad y asiduidad al trabajo.

Hechos profesionales destacados.

Haber trabajado a la actividad óptima.

No haber sido objeto de sanción.

Ser fiel cumplidor de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Colaborar con los mandos en la implantación del sistema de racionalización y de cuantas medidas tiendan a la organización y racionalización del trabajo.

Estimación en que le tiene la Empresa y sus compañeros de trabajo.

Anualmente, y en el mes de enero, se hará por la Empresa la oportuna convocatoria para que puedan concursar a este premio todos los trabajadores de la Empresa que se crean acreedores al mismo y le sean propuestos directamente por el Jefe de su Unidad.

Para ello, los trabajadores habrán de dirigirse, mediante solicitud escrita y por conducto de la Unidad correspondiente, ante el «Servicio de Personal», detallando todos los méritos que en él concurran.

El Jefe de la Unidad, al remitir la instancia y propuesta al «Servicio de Personal», lo hará acompañando su informe.

El «Servicio de Personal» dará traslado a estas solicitudes al Jurado de Empresa, que, previa consideración por el mismo, determinará durante el mes de febrero los productores que considere deben ser objeto de este premio y formulará la correspondiente propuesta a la Dirección de la Empresa para su resolución por la misma.

Artículo 89.º—**Préstamos a largo plazo:** Con objeto de ayudar a los trabajadores a obviar en lo posible las vicisitudes de índole económica que puedan presentárseles, se conviene que la Empresa concederá a los trabajadores préstamos a largo plazo, sin interés, en la cuantía máxima de 8.000 pesetas, mediante justificación de la necesidad.

Serán acreedores a este préstamo los trabajadores que observen buen comportamiento en el trabajo y lleven como mínimo 3 años al servicio en la Empresa.

La Empresa consignará anualmente una cantidad para atender este capítulo, que será concedida indistintamente por los siguientes conceptos:

—Enfermedad u operación quirúrgica grave del trabajador o de familiares, no atendida por los Organismos de Previsión.

- Reposición de ajuar.
- Adquisición de vivienda.
- Matrimonio del trabajador o de hijos.
- Y, en general, para casos extraordinarios, graves, o perentorios, no enumerados.

Los trabajadores reintegrarán a la Empresa las cantidades concedidas para estos fines, a razón del 8 % del jornal o sueldo de calificación, incentivos, y antigüedad, y del 16 % del Plus Familiar y gratificaciones extraordinarias.

Artículo 90.º—**Becas:** La gran protección escolar dispensada por la Empresa, que alcanza a la casi totalidad de los hijos de los trabajadores de la misma, y que se hallan actualmente acogidos en sus centros docentes, ha proporcionado numerosos motivos de orgullo y satisfacción. Sin embargo, la Empresa, en su afán de proteger el derecho al estudio y al perfeccionamiento profesional, premiando de este modo la inteligencia y el talento de los mejores, se propone ampliar hasta el máximo de sus posibilidades todo lo que hasta ahora hay establecido, creando nuevas becas de carreras de grado medio y superior.

Dentro de este plan general para fomentar el estudio, se incluirán también bolsas de ayuda para aquellos trabajadores que, sin abandonar su trabajo, tratan de perfeccionarse adquiriendo una mayor elevación cultural.

La concesión, cuantía y disfrute de dichas becas y beneficios se regularán por normas en estudio, que en breve plazo se darán a conocer a los trabajadores.

Artículo 91.º—**Beneficios de Economato:** En relación con el suministro de artículos del Economato al personal, se conviene en hacer extensivo este beneficio a los huérfanos menores de edad o mayores que se encuentren incapacitados, vinculados a la Empresa por ser hijos de trabajadores.

Asimismo, se conviene que al trabajador casado, incorporado al Servicio Militar, se le siga concediendo este beneficio, siempre que tenga el concepto legal de cabeza de familia.

Artículo 92.º—**Suministro de carbón o cok:** Referente al suministro de carbón o cok, se conviene en hacer extensivo este beneficio a los huérfanos menores de edad o mayores incapacitados, vinculados a la Empresa por ser hijos de trabajadores.

Asimismo, se conviene facilitar este suministro cuando la mujer trabaje en la Empresa, aunque su esposo lo haga en otra distinta, siempre que éste no reciba suministro de combustible de la entidad donde preste servicio.

Artículo 93.º—**Trabajo en domingo:** El domingo o día festivo empezará a contarse desde las 12 horas de la noche del día anterior, salvo para el personal a relevo, para el que se contará a partir de las 6 de la mañana del domingo y hasta las 6 de la mañana del lunes.

Artículo 94.º—**Desgaste de herramienta:** En las condiciones establecidas en el artículo 54.º de la Reglamentación Siderometalúrgica y sin perjuicio de que la Empresa pueda sustituir esta bonificación por la entrega de herramienta adecuada a los interesados, la bonificación por este concepto será la siguiente:

— Modelistas, carpinteros, albañiles, canteros, ebanistas y tallistas:	
Profesionales y especialistas.....	6 Ptas. semanales
Aprendices y pinches	4 » »
— Resto de oficios y profesiones:	
Profesionales y especialistas.....	4 » »
Aprendices y pinches	2 » »

CAPITULO VII

DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 95.º—**Comisión de vigilancia:** Cuantas dudas sobre la recta interpretación del presente Convenio puedan suscitarse, serán sometidas a la decisión de una Comisión de Vigilancia que se integrará por tres Vocales de la Sección Social, designados por el Jurado de Empresa y tres de la Sección Económica, bajo la Presidencia de la persona que designe el Delegado Provincial de Sindicatos. Los Vocales de ambas secciones serán designados de entre los que hayan participado en la deliberación del presente Convenio.

La competencia de la citada Comisión se limita al aspecto interpretativo y aclaratorio del Convenio, en el ámbito interno de la Empresa, sin que afecte en absoluto a la aplicación de los preceptos sobre la Jurisdicción competente con arreglo a las normas reguladoras de los Convenios Colectivos.

Artículo 96.º—**Repercusión por aumentos o disminuciones en las cuotas de Seguridad Social:** La cuantía de las mejoras que suponen las condiciones establecidas en el presente Convenio, sobre las actuales aportaciones de la Empresa por mano de obra, no estará sujeta en su importe a la tributación por Seguridad Social.

Según el volumen económico que alcanzase la exacción por el concepto de Seguros Sociales, Plus Familiar y Mutualismo Laboral, las partes se reservan el derecho de plantear la revisión del presente Convenio para absorber la cuantía que pudiese significar la nueva exacción por aquellos conceptos, en relación con el momento actual.

Artículo 97.º—**Cláusula de absorción:** Las cláusulas de este Convenio son más favorables a los productores, examinadas en su conjunto, que las disposiciones de la vigente Reglamentación Siderometalúrgica y el Reglamento de Régimen Interior de Empresa, por lo que se consideran derogadas expresamente cuantas anteriores condiciones de trabajo se hayan dictado o pactado y que vayan contra lo dispuesto en el presente Convenio. Sin que queden limitadas ni disminuídas, en su conjunto, las condiciones obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente.

Artículo 98.º—**Cláusula de garantía:** Ningún productor podrá ser perjudi-

cado en el conjunto anual de sus percepciones por la aplicación de estas normas, en relación a la situación anterior a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 99.º—**Normas subsidiarias:** Para lo no previsto en las presentes normas del Convenio Colectivo Sindical, se aplicará el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y demás normas legales de general aplicación.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.—**Garantía transitoria:** Objetivo fundamental a conseguir por nuestra Empresa en la defensa de los intereses que tiene confiados, es el logro de una máxima productividad y a ello encamina sus programas de modernización y ampliación, pero al mismo tiempo y sobre todo, la racionalización del trabajo en sus fábricas.

«Altos Hornos de Vizcaya» está firmemente convencida, y en ello cifra su confianza e ilusión, de que la mejora de su equipo productor en cuanto a su percepción económica, únicamente puede ser lograda por la puesta a punto del sistema de racionalización ya iniciado, para lo que es preciso, desde el principio, la colaboración de todos los afectados.

No siendo posible llevar con la rapidez y simultaneidad que sería de desear esta puesta a control y con el fin de que la espera de los productores afectados se haga en circunstancias menos gravosas posibles para su economía, y constatada esta necesidad por los estudios realizados por los elementos técnicos de la Empresa, sin olvidar, como es lógico, las peticiones del Jurado de la Factoría de Sagunto, la Sociedad «Altos Hornos de Vizcaya», garantizará, en las condiciones y a la plantilla que se especificará más adelante, un mínimo de percepción de 700 pesetas semanales al personal obrero y 3.000, 2.400 y 2.200 al personal empleado, según la tabla de garantías transitorias que se incluye a continuación:

Categoría	JORNADA DE		Período
	8 horas	Oficina	
Jefes de Taller	3.000	—	Mensual
Maestros de Taller	3.000	—	»
Maestro segundo	3.000	—	»
Contramaestres	3.000	—	»
Encargados	3.000	—	»
Capataces Especialistas	3.000	—	»
Capataces Peón Ordinarios	3.000	—	»
Subcontramaestres	3.000	—	»
Jefes de Estación	3.000	—	»
Vigilantes Sub-estación	3.000	—	»

Categoría	JORNADA DE		Período
	8 horas	Oficina	
Delineantes proyectista	3.000	3.000	Mensual
Delineante de Primera	3.000	3.000	»
Fotógrafos	3.000	3.000	»
Delineantes de Segunda	3.000	3.000	»
Calcadoras	3.000	2.400	»
Auxiliares Téc. Oficina	2.400	2.400	»
Archiveros Bibliotecarios	3.000	3.000	»
Reproductor de Planos	2.400	2.200	»
Maestro de Enseñ. Primaria	3.000	3.000	»
Maestro de Enseñ. Elemental	3.000	3.000	»
Practicantes	3.000	—	»
Primer Maquinista de Gánguil	3.000	—	»
Prácticos	3.000	—	»
Dragadores	3.000	—	»
Jefe de Sec. Laboratorio	3.000	3.000	»
Analista de Primera	3.000	3.000	»
Analista de Segunda	3.000	3.000	»
Auxiliares de Laboratorio	2.400	2.400	»
Jefe Sec. Organización 1.ª	3.000	—	»
Jefe Sec. Organización 2.ª	3.000	—	»
Técnicos de Organización 1.ª	3.000	—	»
Técnicos de Organización 2.ª	3.000	—	»
Auxiliares de Organización	2.400	—	»
Jefes Administrativos 1.ª	3.000	3.000	»
Jefes Administrativos 2.ª	3.000	3.000	»
Subjefes Admtvos. de 1.ª	3.000	3.000	»
Subjefes Admtvos. de 2.ª	3.000	3.000	»
Oficiales Admtvos. de 1.ª	3.000	3.000	»
Oficiales Admtvos. de 2.ª	3.000	3.000	»
Auxiliares Administrativos	2.400	2.400	»
Jefes de Vigilantes	3.000	—	»
Inspector de Vigilantes	3.000	—	»
Jefe de Listería	3.000	3.000	»
Dependiente Pral. Economato	3.000	2.400	»
Dependiente Aux. Economato	2.400	2.200	»
Profesional de Oficio	700	—	Semanal
Profesionales siderúrgicos	700	—	»
Especialistas	700	—	»
Peones	700	—	»
Listeros	3.000	2.400	Mensual
Almaceneros	3.000	2.400	»
Chóferes	3.000	—	»
Basculero	3.000	—	»

Categoría	JORNADA DE		Período
	8 horas	Oficina	
Cabos de Vigilancia	3.000	—	Mensual
Subcabos de Vigilancia	2.400	—	»
Guardas	2.400	—	»
Ordenanzas	2.400	2.200	»
Porteros	2.400	2.200	»
Enfermeros Empresa	2.400	—	»
Enfermeros	2.400	—	»
Conserje	3.000	2.400	»
Apuntador más de dos años	3.000	—	»
Apuntador hasta dos años	2.400	—	»
Enlaces	—	2.400	»
Receptores clasificadores	3.000	—	»
Inspector Accidentados y Enfermos	3.000	—	»
Investigador Plus	—	2.400	»
Ayudante chóferes camión	2.400	—	»
Cartero	—	2.200	»
Jefe Servicio Doméstico	—	2.400	»
Sacristán	—	2.200	»
Pesador Vigilante	2.400	—	»
Taquilleras tren eléctrico	2.200	—	»
Patrón de Gasolino	700	—	Semanal
Motorista de Gasolino	3.000	—	Mensual
Buzo	700	—	Semanal
Encargada de limpieza	2.400	—	Mensual
Telefonistas	2.400	2.200	»
Reproductor fotográfico	2.200	—	»
Reproductor de Planos	2.200	—	»
Recadista femenino	2.400	—	»

El personal de limpieza de oficinas, camareras y cocineras auxiliares, con jornada de 8 horas, tendrá una garantía de 2.200,— Ptas. mensuales o de 508,— pesetas semanales. Para quienes efectúen una jornada inferior, la garantía será proporcional al horario efectivo realizado.

No están afectados por la garantía los menores de 18 años (aprendices, pinches y aspirantes).

En general, quienes no observen la jornada anteriormente señalada en cada caso, percibirán la garantía proporcionalmente al horario efectivamente realizado, sin perjuicio de la sanción que por aplicación de los preceptos reglamentariamente establecidos al efecto, pudiera corresponder por el incumplimiento del horario.

Este mínimo de percepción tendrá carácter de provisionalidad, para ser sustituido con la percepción real ganada por los productores a medida que se

aplique el sistema de racionalización, y esperando con ello la Empresa contribuir a la mayor colaboración de su personal.

En este mínimo garantizado, figuran comprendidas todas las percepciones que puedan corresponder a cada productor por todos los conceptos, con excepción de los siguientes:

- Plus Familiar. ✓
- Subsidio Familiar. ✓
- Horas Extraordinarias. ✓
- Participación en Beneficios. ✓
- Gratificaciones Extraordinarias. ✓
- Plus de Distancia. ✓

La aplicación de esta garantía mínima surtirá efectos económicos con retroactividad al 15 de septiembre de 1961.

La Empresa sigue ignorando, en la actualidad, la cuantía futura de la exacción correspondiente a la cotización por Seguridad Social. Esta ignorancia le obliga a formular las siguientes aclaraciones:

La cuantía de los complementos para alcanzar el mínimo de percepción garantizado, que, con carácter provisional y en las condiciones establecidas se indican en el principio de esta declaración, no estará sujeto en su importe a la tributación por Seguridad Social, cualquiera que sea el alcance de la Legislación anunciada e ignorada todavía en esta materia.

Según el volumen económico que alcanzase la exacción por el concepto de Seguridad Social, la Empresa se reserva el derecho de plantear la revisión del citado complemento y absorber la mayor cuantía que pudiera significar la nueva exacción de Seguridad Social en relación con el momento actual.

SEGUNDA.—**Personal con sueldo consolidado:** Con objeto de encuadrar en la categoría superior correspondiente desde la fecha de consolidación, al diverso personal administrativo técnico de Laboratorio y técnico de oficina, que vienen disfrutando sueldo consolidado, se conviene lo siguiente:

- Ascender a la categoría inmediata superior al personal referido que tenga consolidado el sueldo de dicha categoría.
- Declarar amortizadas cuantas plazas de carácter administrativo existan vacantes en la fecha de este Convenio, por estimar que con la realización de estos ascensos quedan cubiertas todas las funciones y plazas vacantes.

TERCERA.—**Gratificaciones extraordinarias del personal obrero no puesto a control:** Las gratificaciones extraordinarias del personal obrero no puesto a control y en tanto se les aplique dicho sistema, se abonarán sobre la base del salario base reglamentario más la antigüedad y con ámbito temporal de 30 días.

CUARTA.—**Ascenso de personal profesional de oficio:** Por esta sola vez al personal profesional de oficio que en la actualidad tiene asignada la categoría reglamentaria de oficial de 3.º con una antigüedad de 15 o más años en la misma, se le asciende a la categoría de oficial de 2.º con derecho a las retribuciones que legalmente le correspondan.

Con la puesta a control se asignará a cada operario la retribución que de conformidad con la calificación de su trabajo resulte.

Valencia, 26 de octubre de 1961.



SEGUNDA NORMAS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO QUE HAN DE REGIR PARA LAS RELACIONES LABORALES EN LA FACTORIA DEL PUERTO DE SAGUNTO DE LA EMPRESA "ALTOS HORNOS DE VIZCAYA, S.A."

VISTO el expediente completo instruido en esta Delegación con motivo del intentado Convenio Colectivo Sindical que habría de afectar a la Factoría del Puerto de Sagunto de la Empresa "ALTOS HORNOS DE VIZCAYA, S.A.", cuyas deliberaciones se iniciaron el 16 de diciembre de 1.963, previamente autorizadas al efecto,

RESULTANDO: Que en fecha 25 de mayo de 1.964 se dictaron Normas de Obligado Cumplimiento por esta misma Autoridad, que fueron recorridas en alzada por los Vocales del Jurado de la Empresa, fueron con firmadas en su integridad por el Ilmo. Sr. Director General de Ordenación del Trabajo con fecha 11 de julio de 1.964, ganando firmeza al efecto,

RESULTANDO: Que de acuerdo con el texto y articulado de las Normas de referencia, quedaba supeditada la Norma a aplicar del resultado del posible acuerdo en el Convenio Colectivo Sindical de Altos Hornos, que pendía de Deliberación en la Provincia de Vizcaya, y fracasadas las Deliberaciones correspondientes al mismo también en aquella provincia, no había lugar al supuesto previsto en el artículo 1º. de las citadas Normas, por lo que es de aplicación y debido publicar el texto adecuado que obligue a las partes según lo prescrito en la Ordenanza reglamentaria sobre Convenios Colectivos de 22 de junio de 1.958.

RESULTANDO: Que sometido al trámite pertinente y a consulta de la Dirección General de Ordenación del Trabajo, según las instrucciones recibidas sobre el particular, ésta autoriza a que por esta Delegación se publique Norma en análogos términos a los previstos para la misma Empresa en su Factoría de Vizcaya.

CONSIDERANDO: Que el criterio de unidad de Empresa, admitido como principio general de Derecho Social, que se viene aplicando a las Factorías de referencia, no puede quebrarse, y así lo ha entendido y confirmado la propia Dirección General, por lo que la base de la presente Resolución ha de estar en consonancia con la Norma publicada al efecto, mucho más teniendo en cuenta que dependiendo en gran parte alguna de las obligaciones que pudieran fijarse para la Empresa de la situación económica que al momento existiese en la misma, y contabilizados y centralizados todos los datos sobre el particular en Vizcaya, el estudio analítico de esta cuestión ha podido obtenerse con la mayor seguridad y los mejores medios informativos, y son válidos y sirven, para determinar algunos beneficios de carácter social que deben establecerse en favor de los trabajadores, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde que se aprobó el Convenio, prorrogado hasta el momento de dictar la presente Resolución, y las diferencias de niveles del poder adquisitivo.

VISTOS los textos legales citados y demás de general aplicación,

..//..

ESTA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO ACUERDA aprobar las siguientes NORMAS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO, que completan las del 25 del pasado Mayo :

ARTICULO 1º.- Queda prorrogada la vigencia del Convenio aprobado en fecha 27 de octubre de 1.961 hasta el día 31 de diciembre de 1.964, con las modificaciones que se indican en los artículos siguientes :

ARTICULO 2º.- La Empresa "ALTOS HORNOS DE VIZCAYA, S.A." garantizará a todo su personal las percepciones anuales mínimas que resulten en su caso, de la aplicación comparativa con el Anexo que se publica en esta misma Disposición.

ARTICULO 3º.- Se establece la obligación del abono a todo el personal de la Empresa de una Gratificación extraordinaria, equivalente a veinte días de retribución, calculada sobre las mismas bases que la concedida en el pasado mes de junio, y que deberá ser hecha efectiva en todo caso antes del día 15 del próximo mes de noviembre.

ARTICULO 4º.- Al objeto de conseguir una actualización del Convenio de 1.961, en todos sus aspectos, la Empresa y su Jurado establecerán las relaciones precisas para examinar conjuntamente la tendencia de la marcha de la Empresa y sus resultados parciales, para que la participación de los trabajadores en sus beneficios corresponda a normas de ponderación y justicia, pretendiéndose las siguientes finalidades :

a) - Revisión del Convenio de 1.961, comenzando el 1º de enero de 1.965 con reconsideración del nivel salarial de la Empresa, teniendo en cuenta todos los factores que deben determinarlo (coste de la vida, nivel provincial, resultados de la Empresa, productividad, etc; y

b) - Fijación del criterio de progresión o corrección automática hasta 1.967 -fecha en la que se debe proponer un Convenio totalmente nuevo- que permita el reajuste de las remuneraciones, a la vista de los resultados obtenidos.

ARTICULO 5º.- La Comisión Deliberadora del Convenio continuará en su cometido, prorrogadas sus funciones para el examen de las cuestiones que pudieran surgir como consecuencia de la aplicación y cumplimiento de las presentes Normas.

Comuníquese esta Resolución a las partes interesadas y a la Organización Sindical, a los correspondientes efectos, y dispóngase su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, una vez que haya ganado firmeza.

Así lo acuerdo, mando y firmo en Valencia a treinta de octubre de mil novecientos sesenta y cuatro.

EL DELEGADO DE TRABAJO: - Fdo.: Francisco Catalá.-

ANEXO DE SUELDOS Y JORNALES A LAS NORMAS DE CUMPLIMIENTO CUMPLIMIENTO.-

=====

CATEGORIAS	SUELDOS
<u>TITULADOS</u>	
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	7.395
Peritos y Técnicos Industriales y Facultativos Minas	6.770
Los mismos, con responsabilidad técnica en la Empresa, por no existir Ingenieros y no ser precisa la dirección facultativa de éstos	6.950
Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura	6.151
Maestros Industriales	4.489
Graduados Sociales	5.207
Maestros de Enseñanza Primaria	3.937
Maestros de Enseñanza Elemental	3.411
Practicantes	3.671
<u>TECNICOS DE TALLER</u>	
Jefe de Taller	5.207
Maestro de Taller	4.076
Maestro segundo	3.890
Contramaestre	4.076
Encargado	3.328
Capataz especialista	2.940
Capataz de peones ordinarios	2.760
<u>TECNICOS DE OFICINA</u>	
Delineante proyectista	4.868
Dibujante proyectista	4.868
Delineante de primera	3.937
Práctico de topografía	3.937
Fotógrafo	3.937
Delineante de segunda	3.411
Calcedor	2.786
Reproductor fotográfico	2.786
Reproductor de planos	2.394
Archivero-Bibliotecario	3.411
Auxiliar	2.786
Aspirante de 14 años	800
Aspirante de 15 años	1.000
Aspirante de 16 años	1.300
Aspirante de 17 años	2.000
<u>TECNICOS DE LABORATORIO</u>	
Jefe de Laboratorio	5.520
Jefe de Sección	4.635
Analista de primera	3.757
Analista de segunda	3.112
Auxiliar	2.787

=====

C A T E G O R I A S	S U E L D O S
Aspirante de 14 años	800
Aspirante de 15 años	1.000
Aspirantes de 16 años	1.300
Aspirante de 17 años	2.000

MEDICOS DE EMPRESA

Médicos	6.277
Médicos con jornada de 8 horas	7.395
Técnicos sanitarios	6.770

PERSONAL DE LAS OFICINAS TECNICAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO

Jefes de Sección de Organización de primera	4.868
Jefes de Sección de Organización de segunda	4.702
Técnicos de Organización de primera	3.937
Técnicos de Organización de segunda	3.411
Auxiliar de Organización	3.112
Aspirante	2.095

EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS

Jefe de primera	5.267
Jefe de segunda	4.702
Oficial de primera	3.937
Oficial de segunda	3.411
Auxiliares	2.786
Aspirante de 14 años	800
Aspirante de 15 años	1.000
Aspirante de 16 años	1.300
Aspirante de 17 años	2.000
Viajante	3.937
Cajero (asimilado según el artº. 25, apartado o) de la Reglamentación de 27 de Julio de 1.946)	

EMPLEADOS SUBALTERNOS

Listero	2.846
Almacenero	2.760
Chofer de moto-ciclo	2.660
Chofer de turismo	3.039
Chofer de camiones	3.159
Pesador o basculero	2.560
Guarda Jurado	2.474
Vigilante	2.445
Cabo de guarda	2.973
Ordenanzas	2.394
Porteros	2.394
Botones de 14 años	800
Botones de 15 años	1.000

../. ..

C A T E G O R I A S	S U E L D O S
Botones de 16 años	1.300
Botones de 17 años	2.000
Conserje	2.879
Enfermero	2.440
Dependiente principal de economato y cocinero mayor	2.846
Dependiente auxiliar de economato y cocinero auxiliar y camarero	2.474
Aspirante de 14 años	800
Aspirante de 15 años	1.000
Aspirante de 16 años	1.300
Aspirante de 17 años	2.000
Telefonista hasta 50 teléfonos	2.394
Telefonistas de más de 50 teléfonos	2.474

M A N O D E O B R A

C A T E G O R I A S	J O R N A L E S
Peón	80
Especialista	88
Oficial de tercera	90
Oficial de segunda	98
Oficial de primera	105
Profesional siderúrgico de tercera	89
Profesional siderúrgico de segunda	96
Profesional siderúrgico de primera	101
Pinches de 14 años y aprendices de primer año	27
Pinches de 15 años y aprendices de segundo año	33
Pinches de 16 años y aprendices de tercer año	43
Pinches de 17 años y aprendices de cuarto año	67

PERSONAL DE LIMPIEZA

Dos primeras horas (incluido plus por carencia de incentivo)	11
Las restantes (incluido plus por carencia de incentivo)	10
Trabajando 8 horas	(72)

PRIMAS O INCENTIVO A LA PRODUCCION.-

Entendiendo por incentivo la cantidad que el trabajador ha de percibir en función del rendimiento individual o colectivo, se distinguen, a tales efectos, dos grupos de trabajadores :

a) Productores sin incentivo: los trabajadores de todos los grupos profesionales, excepto los pinches, aprendices, botones y aspirantes que no trabajen a incentivo, percibirán durante los días realmente trabajados, así como en los correspondientes a las vacaciones anuales retribuidas, además del jornal o sueldo fijado en las Tablas anexas, un plus equivalente al 10 por 100 de aquéllos.

b) Productores con incentivo: percibirán el correspondiente jornal y las primas de acuerdo con la actividad conseguida: Al objeto de compensar a la categoría profesional menos retribuida, los peones ordinarios, percibirán, solamente cuando trabajen a incentivo, un suplemento fijo por día real de trabajo y proporcionalmente por sus vacaciones anuales retribuidas, equivalente a 7 pesetas, independientemente de la cantidad que por incentivo pudiera corresponderles.

Las empresas deberán establecer sus escalas de incentivos de tal forma, que como mínimo a las actividades media y óptima (70 y 80 puntos "Bedaux" o equivalentes) correspondan unas primas del 20 y del 40 por 100 respectivamente, del jornal de las Tablas anexas.

En aquellos casos en que el sistema de incentivos no se halle racionalizado, deberá establecerse, de común acuerdo entre empresas y trabajadores, la equivalencia con los racionalizados, si bien en todo caso deberá concretarse dicha garantía en el 20 por 100 a una actividad media.

QUEBRANTO DE MONEDA.-

Los pagadores percibirán como quebranto de moneda el 1 por 1.000 de las cantidades que satisfagan a sus productores, fijándose un tope máximo mensual de 300 pesetas. Se considerarán exceptuados del abono de este quebranto de moneda, los que disfruten normas más beneficiosas.

Los Ordenanzas a los que se encomiendan funciones de cobro y pago por orden de la empresa fuera de las dependencias de la misma, percibirán una bonificación equivalente al 10 por 100 del sueldo fijado en las Tablas anexas. Asimismo percibirán el quebranto de moneda en las mismas condiciones indicadas en el párrafo 1º.

SEGURIDAD SOCIAL.-

Las nuevas bases resultantes de la aplicación de estas Normas, se computarán íntegramente a efectos del Seguro de Accidentes del Trabajo, debiendo estarse en cuanto a los demás Seguros Sociales Obligatorios, a las normas de general aplicación.

En tanto no entre en vigor el nuevo régimen de Ayuda Familiar, previsto en la Ley núm. 193/63, de Bases de la Seguridad Social, de 28 de diciembre de 1.963, el valor del punto en cada empresa consis

tirá en el promedio de lo percibido durante los seis últimos meses del referido año 1963.

INTERPRETACION Y ACLARACION.--

Esta Delegación Provincial de Trabajo, se reserva la facultad de dictar las normas interpretativas y aclaratorias que en la practica resulten precisas o se estimen convenientes, en orden retributivo, teniendo en cuenta de modo fundamental que el principio de unidad de empresa es el que informa las presentes Normas.

MINISTERIO DE TRABAJO

FC/ps. DELEGACION PROVINCIAL

REFERENCIA: CONVENIOS
COLECTIVOS

30 NOV 1964

Vistas las consultas planteadas tanto por el Secretario del Sindicato, adjuntando escrito de los Vocales Sociales de la Comisión Deliberadora del Convenio de "ALTOS HORNOS DE VIZCAYA S.A.", cuanto de la Empresa, en solicitud de aclaración e interpretación de las Normas de Obligado Cumplimiento dictadas en 30 de octubre del presente año, cursadas ambas en 3 de los corrientes, y que se acumulan en un solo expediente por la identidad de fines.

CONSIDERANDO: Que la competencia para la interpretación de dichas Normas viene preestablecida por el artículo 26 del Reglamento de 22 de julio de 1.958 y la propia Norma en su apartado final.

CONSIDERANDO: Que el principio de unidad de empresa es sobre el que están basadas las Normas cuya interpretación se interesa, y de otro lado hay que mantener igualmente los criterios legales del Decreto de 17 de enero de 1.963 y Orden de 5 de febrero siguiente, sobre absorción y compensaciones.

VISTAS las disposiciones legales citadas y demás de aplicación,

RESUELVO:

1ª.- El apartado a) del artículo 4º de las Normas habla claramente de "reconsideración del nivel salarial" y los factores que deben determinarlo, no como se dice en la consulta de reconsideración salarial, por lo que debe entenderse de acuerdo con el propósito que señala en su iniciación el referido artículo 4º en orden a debida actualización del Convenio suscrito en 1.961, no de aumentos de grado de calificación, que para nada se mencionan.

2ª.- Las reuniones se establecerán en primer término entre la Empresa y el Jurado (a efectos de información) según se dice en el artículo 4º y en segundo lugar en el seno de la Comisión deliberadora del Convenio, a cuyo fin se han prorrogado sus funciones en el artículo 5º, sin que nada se especifique en el mismo sobre la periodicidad mensual o trimestral de las mismas.

3ª.- Al no mencionarse carácter de retroactividad en la Norma, no cabe extenderse en tal concepto, sin perjuicio de lo que se establece en el apartado 6º por cláusula más favorecedora.

4ª.- Efectivamente los sueldos y jornales que figuran como anexos de las Normas son equivalentes a otros determinados para la Factoría de Vizcaya, que solo tendrán validez

en aquellos casos en que comparativamente y en las mismas condiciones aplicadas (y por tanto con plus de toxicidad, 7 pagas cuando proceda, y otras), fueren superiores a los reales obtenidos en cada caso por aplicación del Convenio del 61, en su cómputo global, sin que figuren en dicho montante las dos pagas especiales extraordinarias de junio y 30 de octubre, y en igual forma que es exigible en la citada Factoría.

52.- Los sueldos de las tablas del anexo hay que entenderlos establecidos para la jornada legal de 8 horas diarias o 48 semanales con carácter anual, debiendo quedar reducidas las retribuciones en la parte proporcional, en las situaciones de jornada más beneficiosa.

62.- A pesar de las anteriores interpretaciones, si en alguno de los casos, ú otros no presentados, la Empresa aplicase criterio más favorable a sus trabajadores en su Factoría de Vizcaya, vendrá obligada a hacerlo del mismo modo en la de Puerto de Sagunto, por el principio de unidad de Empresa, en que se funda toda la Norma.

Lo que se dispone a efectos aclaratorios é interpretativos.

Contra este Acuerdo, cabe recurso de Alzada ante la Dirección General de Ordenación del Trabajo, en el plazo de 15 días.

Valencia, 28 noviembre de 1.964.
EL DELEGADO DE TRABAJO,



fdo: Francisco Catalá.

Sr. Director de "ALTOS HORNOS DE VIZCAYA S.A.".-

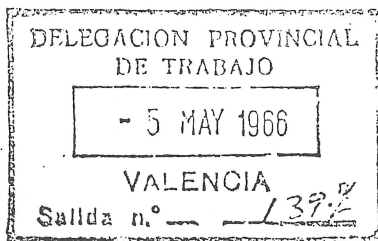
PUERTO DE SAGUNTO.-



MINISTERIO DE TRABAJO

DELEGACIÓN PROVINCIAL

REFERENCIA: SECRETARIA

CONVENIOS COLECTIVOS
VA.co.

tipificado
/ 5.5.966

VISTO: El contenido del Acta levantada, y firmada por los asistentes, de la reunión tenida con fecha (26-1-1966) en los locales del Sindicato del Metal de la Delegación Provincial de Sindicatos de Valencia, por la Comisión Deliberante del Convenio Colectivo de la Empresa de SAGUNTO, "ALTOS HORNOS DE VIZCAYA, S.A.", en cumplimiento de lo indicado en el artº. 4º de las "Normas de Obligado Cumplimiento" dictadas por esta Dependencia el 12-4-1965, (B.O.P. n.º. 90 del 15).

CONSIDERANDO: Que en el estudio comparativo de los datos correspondientes a los años 1964/65, junto a factores indudablemente negativos, tales como los índices ventas/gastos, resultados económicos del ejercicio desvalorización en la cotización de acciones, aumento del total de las nóminas con disminución de la plantilla, etc. existen otros de evidente signo positivo, tales como los aumentos globales de producción, (coque, arrabio, acero, laminados), mantenimiento de un porcentaje aceptable del costo de la mano de obra en relación con el del total de la producción, aumento en el índice de la productividad, etc. por todo ello y sin olvidar, por otra parte, la inevitable repercusión en los salarios del alza experimentada en el costo de la vida.

ESTA DELEGACION DE TRABAJO, de conformidad con los antecedentes y datos aportados y pedidos, y laprevisión del citado artº. 4º de las "Normas" del 12-4-1965, ante la falta de acuerdos mútuos voluntariamente concertados, tiene a bien dictar el siguiente

LAUDO:Artículo Unico.-

Con efectos al día 1º-1-1966 y hasta el próximo 31 de diciembre los sueldos ó salarios de los distintos grados de calificación vigentes en 31-12-1965, se incrementarán en un (8%), con las consiguientes repercusiones en los demás conceptos retributivos previstos en el articulado del Convenio aprobado con fecha 23 de octubre de 1961.

Comuníquese esta decisión a las partes interesadas, a través de la Organización Sindical, y procedase a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Así lo acuerdo, mando y firmo en Valencia, a cuatro de mayo de mil novecientos sesenta y seis.

EL DELEGADO DE TRABAJO.



.: Victorino Anguera Sansó.

ALTOS HORNOS DE VIZCAYA, S.A.

FABRICA DE SAGUNTO

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL
para
TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

7 SEPTIEMBRE 1.967

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE A.H.V., S.A.

FABRICA DE SAGUNTO

=====

En Puerto de Sagunto (Valencia), reunidos el 31 de Julio de 1.967 los representantes de la Empresa D. Juan Jesús Lujua Isasi, Jefe Social, D. Jesús Pazos López, Jefe de Producción, D. Jesús Vegas Núñez, Jefe de Administración y Control, D. Remigio Pascual Juan, Jefe de Organización Industrial y los Vocales del Jurado de Empresa de los grupos profesionales de técnicos y administrativos, D. Serafin Izquierdo Pérez, D. Manuel Sáez Bel, del grupo profesional de técnicos, D. Juan Pérez Gonzalez e Inocente Mazcuñan Alepuz, del grupo de Administrativos, acuerdan el siguiente Convenio Colectivo Sindical:

Art. 1º.- AMBITO TERRITORIAL.- El presente Convenio se aplicará en los centros de trabajo sobre los que tenga jurisdicción la Fábrica de Altos Hornos de Vizcaya situada en Sagunto Puerto.

Art. 2º.- AMBITO PERSONAL.- El presente Convenio afecta única y exclusivamente al personal encuadrado en los grupos profesionales de técnicos y administrativos que señala la Reglamentación Siderometalúrgica actualmente en vigor y que se hallan prestando servicio activo en la Empresa, así como al que ingrese durante su vigencia, quedando excluidos aquellos

a quienes la Empresa considere "Personal fuera de Convenio".

Art. 3º.- DURACION DEL CONVENIO.- La duración del presente Convenio comprende desde 1º de Enero de 1.967 a 31 de Diciembre de 1.968.

Al terminar el año 1.967 se efectuará la revisión de las tablas salariales correspondientes teniendo en cuenta el incremento del índice del coste de la vida. La Comisión Deliberadora determinará previamente la forma de reparto del montante total que la mejora salarial pudiera representar a la Empresa.

Art. 4º.- CALIFICACIONES MINIMAS.- Sin perjuicio de mantener íntegramente las calificaciones de los puestos de trabajo actualmente existentes, cada categoría profesional ostentará como mínimo el grado de calificación que se determina en el Anexo I.

Las calificaciones de los puestos de trabajo que en la actualidad sean inferiores a la señalada en el citado Anexo I, se ajustarán a lo que en el mismo se determine para su categoría profesional.

Esta variación no repercutirá en ningún caso en el personal de los puestos de trabajo de igual o superior calificación a la mínima señalada, así como tampoco en los baremos de calificación existentes.

El art. 16 del Convenio Colectivo Sindical vigente hasta el momento, queda anulado y en su lugar se aplicará

lo señalado en los párrafos anteriores de este artículo y en el Anexo I.

Art. 5º.- CALIFICACION DE LOS PUESTOS.- La valoración mínima a la que se acumulan los puntos propios de calificación de cada puesto de trabajo que en el art. 10º. del texto del Convenio vigente hasta la fecha se cifraba en 133'3 puntos, se eleva en 20'2 puntos, o sea 153'5, al objeto de obtener una mayor nivelación en el aumento salarial derivado del presente Convenio.

Esta modificación de la base mínima no afectará a las puntuaciones establecidas en los baremos de calificación y, en consecuencia, las calificaciones actuales se incrementarán todas en 20'2 puntos, sin que por ello altere el número de orden del grado de calificación.

Art. 6º.- RETRIBUCION DEL PERSONAL.- Para la determinación de los salarios, una vez tomada en cuenta la modificación de la base de calificación señalada en el art. 5º., se establece que el factor K mencionado en el art. 47 del Convenio vigente hasta ahora será en el futuro 0'1486.

Las tablas salariales quedarán determinadas en la forma que se señala en el Anexo II, con excepción de las horas extraordinarias que se regularán de conformidad con lo que se especifica en el Anexo III.

Art. 7º.- JORNADA DE TRABAJO.- La jornada del perso-

nal administrativo y técnico que trabaja en régimen llamado de 7 horas podrá ser sustituida por otra media anual semanal de 44 horas con arreglo a las normas siguientes:

- a).- Que la mayoría del personal de la Oficina, despacho, etc. esté de acuerdo con el cambio de jornada.
- b).- Durante los tres meses estivales la jornada será de 7 horas continuadas los 6 días laborables de la semana.
- c).- El resto del año la jornada de lunes a viernes será de 8 horas y la del sábado de 5 horas, librando la tarde del mismo.
- d).- A los efectos de determinación de la retribución correspondiente a estos puestos se aplicarán las tablas en proporción a la jornada de 44 horas.
- e).- El incremento de la jornada no supondrá aplicación de expediente de crisis por reducción de plantilla de estos grupos profesionales, si bien por parte de la Empresa podrá disminuirse la misma sobre la base de jubilaciones anticipadas o indemnización por cese al personal que opte por ello.
- f).- El porcentaje de incentivo establecido para el personal afectado por esta modificación de horario no experimentará variación hasta tanto que por posibles reducciones de plantilla en la forma señalada en el apartado anterior o por in

cremento de nuevos trabajos haya lugar a ello.

Art. 8º.- INCENTIVOS.- Se crea una Comisión compuesta por dos representantes de la Empresa y de los productores que estudie el procedimiento por el que si el personal obrero puede superar la actividad 80 existan posibilidades semejantes para los mandos de los mismos o cualquier empleado en general, siempre que la saturación esté debidamente comprobada.

Art. 9º.- TRABAJOS EN PUESTOS DE CALIFICACION INFERIOR.- Cuando el personal de plantilla en un puesto sea destinado a otro de menor calificación, se observarán las siguientes normas, de acuerdo con las circunstancias que hayan influido en el cambio de situación laboral:

Voluntarias.- Si el cambio de trabajo está motivado por petición del productor, la calificación y categoría profesional que se asigne al productor será la correspondiente al nuevo puesto.

Conveniencia de la Empresa.- Si el cambio es consecuencia de necesidades circunstanciales de la Empresa, motivadas por conveniencia para la misma de utilizar a un determinado productor en otro lugar de trabajo, conservará el trabajador su calificación a título personal, calculándose se el incentivo de acuerdo con la labor ejecutada en el nuevo puesto y con el precio punto prima de su sueldo de calificación.

Reducción de régimen de marcha o paro de instalaciones.

Los productores que como consecuencia de parada de una instalación, o reducción de relevos en servicio, por variación del régimen de marcha u otras causas, la Empresa los ocupe en otros trabajos, se les mantendrá, a título personal, el sueldo de calificación que con caracter fijo tenían en el puesto de procedencia, calculándose la prima sobre el mismo sueldo pero con las valoraciones del nuevo puesto.

En el caso de mejoras de retribución, al personal en esta situación se le respetará la condición que resulte más beneficiosa al comparar la retribución anterior a la mejora con la que resulte por el nuevo sistema salarial para el puesto realmente ocupado.

Al objeto de que la situación a título personal se mantenga el menor tiempo posible, la Empresa podrá cubrir libremente con los productores en esta situación puestos de trabajo que ostenten los grados de calificación correspondiente a este personal o los más próximos a ellos, quedando temporalmente suspensas las normas de progresión y promoción hasta tanto se acople a estos productores de acuerdo con su condición física o profesional. La no aceptación del nuevo puesto supondrá para el productor la pérdida de la retribución personal, pasando a tener la de la función realmente desempeñada.

Causas de fuerza mayor.- Cuando estas variaciones de destino sean motivadas por causas de fuerza mayor no imputables a la Empresa tales como incendios, falta de energía y similares, los productores serán retribuidos de conformidad con la función que haya habido necesidad de señalarles, si bien en estos casos la Empresa dará cuenta de ello a la Delegación Provincial de Trabajo, la que resolverá lo que proceda.

Art: 10.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.- En los casos de personal empleado que precise por alguna causa justificada faltar al trabajo y no sea sustituido en su labor, se establece la posibilidad de concederle licencia retribuida hasta un máximo de 3 días al año, no consecutivos.

Art. 11.- COMPUTO DE LA ANTIGUEDAD.- Al personal que en la actualidad preste servicios activos se le computará a efectos de quinquenios la totalidad del tiempo realmente trabajado al servicio de la Empresa, con excepción del período de pincje, aprendiz o aspirante.

Art. 12.- EFFECTOS ECONOMICOS.- Este Convenio tendrá efectos económicos desde 1º de enero de 1.967 y el coste que representa su aplicación no repercutirá en el precio de los productos elaborados por Altos Hornos de Vizcaya.

Art. 13.- ACCESO A LA PROPIEDAD DE LA VIVIENDA.- Se conviene el crear una Comisión paritaria entre representantes sociales y la Empresa que estudien la posibilidad de que los trabajadores que actualmente ocupan viviendas de la Sociedad puedan llegar a ser propietarios de las mismas.

Esta Comisión deberá concluir su informe para antes del día 31 de Diciembre de 1.967 y someterlo a la aprobación de la Sociedad.

Art. 14.- DISPOSICIONES TRANSITORIAS.-

Primera.- El contenido de los artículos de este Convenio anula el texto de los equivalentes del Convenio suscrito el 19 de octubre de 1.961.

Segunda.- Siguen en vigencia el resto de los artículos del Convenio Colectivo de 1.961 hasta tanto se proceda a recoger en el Reglamento de Régimen Interior las reformas que se hiciesen una vez hayan sido aprobadas por ambas partes.

Tercera.- Se crea una Comisión que actuará en el estudio del Reglamento de Régimen Interior de la Fábrica y que estará integrada por los Vocales Sociales que han intervenido en las deliberaciones del presente Convenio y los que por su parte designe la Empresa.

Se señala la fecha de 30 de noviembre del año actual para la terminación del proyecto del Reglamento de Régimen Interior que ha de ser sometido a la aprobación de la Superioridad.

Art. 15.- COMISION DE VIGILANCIA.- Las dudas que puedan surgir de la interpretación del presente Convenio serán sometidas a la decisión de una Comisión que estará compuesta por un representante del grupo técnico y otro del de administrativos y por dos representantes de la Empresa.

Art. 16.- CAUSAS DE REVISION.- Con independencia de lo señalado en el art. 3º del presente Convenio se establece como causa de revisión del mismo la promulgación de nuevas disposiciones legales de carácter nacional o provincial cuya retribución salarial en su conjunto, sea superior a las del presente Convenio.

Conformes ambas partes con lo estipulado firman el presente documento en el lugar y fecha indicados.

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	GRADO MINIMO CALIFICACION	
ADMINISTRATIVOS	Oficial 1ª	12	
	Oficial 2ª	10	
	Jefe Admón 2ª	14	
	Jefe Admón 1ª y Graduados Sociales	16	
TECNICOS TALLER	Capataces peones	8	
	" de Especialistas ..	9	
	Encargados	11	
	Maestro Taller 2ª	13	
	Contramaestre	13	
	Maestros Taller	14	
TECNICOS OFICINA	Delineante 1ª	12	
	Delineante 2ª	10	
	Proyectista B	14	
	Proyectista A	16	
	Reproductor de planos	8	
	Calcadoras {	1º año	8
		2º año	9
		3º año y siguientes ...	10
	Topógrafo	14	
LABORATORIO y CONTROL CALIDAD	Analista 1ª	12	
	Analista 2ª	10	
	Jefe Sección	14	
TECNICOS DE ORGANIZACION	Técnico Organización 1ª ...	12	
	" " 2ª ...	10	
	Jefe Sección 2ª	14	
	Jefe Sección 1ª	16	
PERSONAL DOCENTE Y SANITARIO	Maestros Enseñanza	16	
	Practicantes	16	
TECNICOS DE DIQUES Y MUELLES.	2º Mecánicos Navales	11	

ALTOS HORNOS DE VIZCAYA, S.A.
Fábrica de Sagunto

TABLA DE SALARIOS VIGENTE DESDE 1º ENERO DE 1.967
TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

PUNTAJONES O INDICE DE CALIFICACION.	SUELDO MENSUAL		GANANCIAS ANUALES A ACTIVIDAD 80				VALOR Punto Prima	Valores comunes	
	2320 h.	2280 h.	2,320 h.	2.280 h.	2.127 h.	1.750 h		Antigüedad DIA . MES	NOCTUR. HORA
70:1 - 179:1	3.117	3.063	61.711	60.647	56.568	46.549	0:312	3:35	101:75
79:1 - 188:5	3.282	3.226	64.986	63.865	59.570	49.020	0:328	3:53	107:10
88:6 - 198:6	3.458	3.398	68.468	67.287	62.762	51.646	0:346	3:72	112:85
98:7 - 209:3	3.644	3.581	72.157	70.913	66.144	54.429	0:364	3:92	118:80
09:4 - 220:6	3.841	3.775	76.052	74.741	69.714	57.367	0:384	4:13	125:20
20:7 - 232:7	4.052	3.982	80.224	78.841	73.539	60.514	0:405	4:36	132:25
32:8 - 245:4	4.273	4.199	84.602	83.143	77.552	63.816	0:427	4:59	139:20
45:5 - 258:9	4.508	4.430	89.256	87.717	81.818	67.327	0:451	4:85	147:05
59:1 - 273:02	4.757	4.675	94.186	92.562	86.337	71.045	0:476	5:11	155:10
73:3 - 288:4	5.022	4.935	99.426	97.712	91.140	74.998	0:502	5:40	163:70
88:5 - 304:5	5.302	5.210	104.977	103.167	96.229	79.185	0:530	5:70	172:80
04:6 - 321:6	5.600	5.503	110.872	108.961	101.633	83.632	0:560	6:01	182.45
21:7 - 339:7	5.915	5.813	117.112	115.093	107.353	83.339	0:592	6:35	192:75
39:8 - 358:8	6.247	6.140	123.697	121.564	113.389	93.306	0:625	6:72	203:70
58:9 - 379:1	6.601	6.487	130.695	128.442	119.804	98.585	0:660	7:09	215:20
79:2 - 400:7	6.977	6.857	138.142	135.760	126.630	104.202	0:698	7:50	227:35
00:8 - 423:5	7.374	7.247	146.002	143.485	133.835	110.131	0:737	7:92	240:35
23:6 - 447:7	7.795	7.661	154.345	151.680	141.483	116.424	0:780	8:38	254:08
17:8 - 473:4	8.243	8.100	163.206	160.392	149.605	123.108	0:824	8:86	268:67
13:5 - 500:6	8.716	8.566	172.583	169.607	158.201	130.181	0:872	9:37	284:11

ALTOS HORNOS VIZCAYA, S. A. TABLA DE SALARIOS.- PERSONAL TECNICO Y ADMINISTRATIVO FABRICA DE SAGUNTO

VALOR HORA EXTRAORDINARIA, SIN RECARGO, según número de quinquenios
(Jornada anual hasta 2.320 h. inclusive)

ESCALON	SUELDO MENSUAL	VALOR HORA EXTRAORDINARIA, SIN RECARGO, según número de quinquenios (Jornada anual hasta 2.320 h. inclusive)										
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	3.117	20'15	20'81	21'47	22'13	22'78	23'44	24'10	24'76	25'42	26'07	26'73
5	3.282	21'22	21'91	22'60	23'30	23'99	24'68	25'37	26'07	26'76	27'45	28'14
6	3.458	22'36	23'09	23'82	24'55	25'28	26'11	26'74	27'47	28'19	28'92	29'65
7	3.644	23'56	24'33	25'10	25'86	26'63	27'40	28'17	28'94	29'71	30'47	31'24
8	3.841	24'83	25'64	26'45	27'26	28'07	28'88	29'69	30'50	31'31	32'12	32'93
9	4.052	26'20	27'05	27'91	28'76	29'62	30'47	31'33	32'18	33'04	33'89	34'75
10	4.273	27'63	28'53	29'43	30'33	31'23	32'13	33'03	33'93	34'84	35'73	36'63
11	4.508	29'15	30'10	31'05	32'11	32'95	33'90	34'85	35'80	36'75	37'70	38'65
12	4.757	30'76	31'76	32'76	33'76	34'77	35'77	36'77	37'78	38'78	39'78	40'78
13	5.022	32'47	33'53	34'59	35'55	36'70	37'76	38'82	39'88	40'94	42'11	43'05
14	5.302	34'28	35'40	36'51	37'63	38'75	39'87	40'98	42'10	43'22	44'34	45'45
15	5.600	36'20	37'39	38'57	39'75	40'93	42'11	43'28	44'46	45'64	46'82	48'11
16	5.915	38'24	39'49	40'74	41'98	43'23	44'47	45'72	46'97	48'21	49'46	50'71
17	6.247	40'39	41'71	43'02	44'34	45'66	46'98	48'29	49'61	50'93	52'24	53'56
18	6.601	42'68	44'07	45'46	46'85	48'24	49'64	51'03	52'42	53'81	55'20	56'59
19	6.977	45'11	46'58	48'05	49'52	50'99	52'46	53'93	55'40	56'87	58'34	59'81
20	7.374	47'68	49'23	50'78	52'34	53'89	55'45	57'11	58'55	60'11	61'66	63'22
21	7.795	50'40	52'04	53'68	55'33	56'97	58'61	60'25	61'90	63'54	65'18	66'83
22	8.243	53'30	55'03	56'77	58'51	60'24	61'98	63'72	65'45	67'19	69'93	70'67
23	8.716	56'35	58'19	60'03	61'86	63'70	65'54	67'37	69'21	71'05	72'89	74'72

NOTA.- El valor de la hora extra corresponde a 60 puntos hora, cuyo importe se incrementará con los recargos legales.
:La prima se valorará en la misma forma que en la jornada ordinaria.

obre reconocimiento de la antigüedad del tiempo de aspirantazgo y aprendizaje y premios por años de servicios, respectivamente. Igualmente se exceptúa lo señalado en el artículo anterior, al que es de aplicación el lazo de vigencia previsto en el Convenio Colectivo Sindical vigente.

JURADO DE EMPRESA DE ALTOS HORNOS DE VIZCAYA, S. A., Fábrica de Sagunto

ASISTENTES

D. José M.^a Adán García
PRESIDENTE DEL JURADO

D. Jesús Lujua Isasi
JEFE DEL SERVICIO SOCIAL

VOCALES

D. Serafín Izquierdo Pérez
D. Manuel Sáez Bel
D. Juan Pérez González
D. Miguel Ortega Pérez
D. José L. Aja Pascua
D. Julián Cócera Frías
D. José González de Benito
D. Manuel Serrano Serrano
D. Juan Martínez Soto
D. Eusebio Esteban Sanz
D. Bonifacio Amores Ruiz

SECRETARIO

D. Inocente Mazcuñán Alepuz

ACTA número 77 (extraordinaria)

En Puerto de Sagunto, siendo las diez horas del día 18 de febrero de 1969, bajo la presidencia de don José María Adán García, letrado asesor de la Empresa y presidente del Jurado, se reúne el Pleno del Jurado en sesión extraordinaria en la biblioteca de oficinas generales.

Asiste a la reunión el jefe del Servicio Social, don Juan Jesús Lujua Isasi.

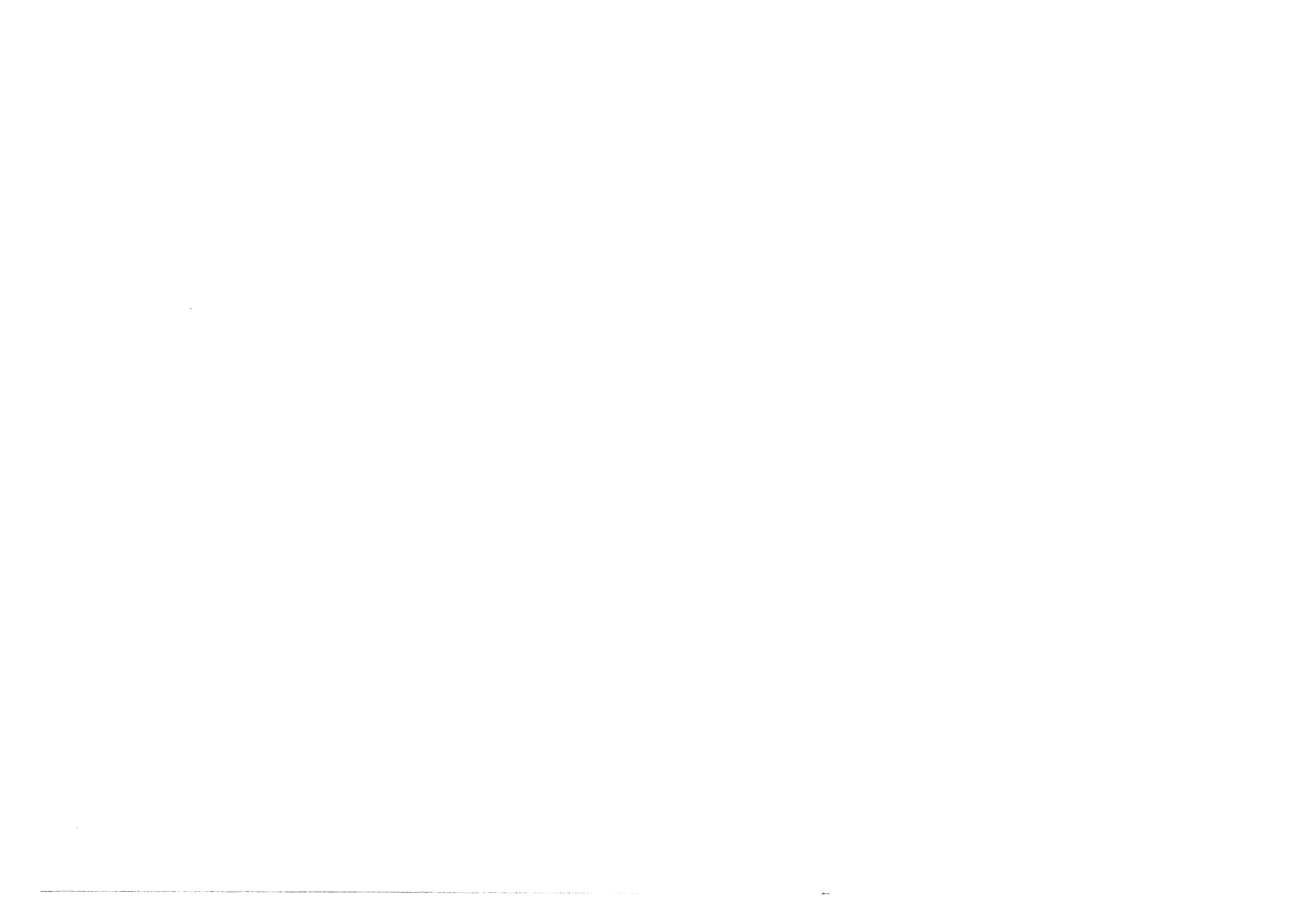
Declarada abierta la sesión por el señor presidente, se pasa a tratar del asunto siguiente:

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL

Denunciado con fecha 16-12-68, el Convenio de Técnicos y Administrativos y la Norma de Obligado Cumplimiento para Obreros y Subalternos, finalizadas ambas en 31-12-68, la representación de la totalidad del personal de la Factoría en Sagunto de A. H. V., S. A., constituida por los vocales sociales de este Jurado de Empresa, por una parte, y la representación de la Empresa constituida a estos efectos por el jefe del Servicio Social, don Juan Jesús Lujua Isasi, y el jefe de la Asesoría Jurídica y presidente de este Jurado, don José María Adán García por otra, han considerado como más conveniente el tratar de hacer un Convenio único que afecte a la totalidad del personal de la Fábrica.

Superado el Decreto de Congelación de Salarios de 17-11-67, y a tenor de lo establecido en el artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos y el artículo 3.º del Decreto sobre Evolución de Salarios de 16-8-68, ambas partes acuerdan realizar un Convenio único y darle la correspondiente forma legal.

Entre ambas partes se establecen los acuerdos que, una vez aproba-



dós por ambas partes en el seno del propio Jurado, pudieran considerarse como Convenio Colectivo Sindical, sin más requisito que su elevación por el cauce sindical y su aprobación por la Ilustrísima Delegación Provincial de Trabajo, y buscando el camino del diálogo más directo y efectivo dentro de la Empresa, sin menoscabo del trámite sindical y de la aprobación de la autoridad laboral competente.

A tal efecto, la representación social presentó su propuesta de Convenio con fecha 10-2-69, la cual ha sido estudiada por la Dirección y objeto de varias sesiones de diálogo entre las partes.

Por todo ello ambas partes acuerdan convenir lo siguiente:

1.º Ambas representaciones convienen en elevar los salarios vigentes el 31 de diciembre de 1968 en el 5'9 %.

2.º Asimismo, ambas partes coinciden en estimar como lo más conveniente, sin variar el importe de jornales o sueldos más prima y gratificaciones extraordinarias, el incorporar al concepto primero o salario fijo una parte de los incentivos o primas. A este fin establecen que las escalas de incentivos vigentes hasta la fecha, y por las que se percibía la retribución en función de un punto hora atribuido equivalente a 85, tengan en el futuro el valor propio para la parte fija, que se denominará 60, y que el anterior punto hora atribuido equivalente a 113'33, a efectos de prima, equivalga en el futuro a 80.

Asimismo, ambas representaciones aprueban las tablas salariales que se detallan en los anexos, así como las tablas de conversión de puntos atribuidos antiguos a nuevos, y se comprometen a establecer las oportunas equivalencias en otros sistemas, así como mantener como mínimo los rendimientos actuales, tratando de superarlos si es posible.

Igualmente se mantienen vigentes las normas que para cada caso, sección o grupo están detalladas en los documentos de incentivos.

3.º Dadas las especiales características de esta Fábrica, en la que habitualmente trabaja en domingo más del 25 % del personal, ambas representaciones convienen en que a quienes trabajen en dicho día por orden de la Empresa se les compense con plus del 50% del Jornal o sueldo de calificación, si tienen descanso compensatorio.

4.º Ambas representaciones convienen elevar de 40 a 60 el número de premios de comportamiento, equivalentes al abono de Residencias de Verano. Asimismo convienen en hacer las gestiones necesarias para que este propósito se haga realidad, y, de no ser factible, otorgar bolsas de viaje, en la misma cuantía, a quienes no puedan disfrutar de las Residencias de Verano.

5.º Ambas partes convienen en adoptar el sistema siguiente para el suministro de carbón o su compensación económica:

a) **Personal obrero.**—Podrán optar entre recibir la compensación económica de 135 pesetas o el suministro de 100 kilogramos de carbón.

b) **Personal empleado y subalterno.**—Podrán optar entre recibir el carbón en la misma cuantía y condiciones que hasta la fecha o la compensación económica de 45 pesetas por saco de 50 kilogramos.

En ambos casos podrá hacerse efectiva la compensación económica

directamente en nómina o mediante canje en el economato del correspondiente vale de carbón, en el que le deducirán de sus gastos el valor de la cuantía en pesetas expresadas. La venta o cesión del carbón o del vale correspondiente a terceros representará la anulación de este beneficio al interesado.

6.º Al personal en situación de pendiente de destino se le abonará la prima de acuerdo con el promedio obtenido en los tres últimos meses trabajados. Cuando transitoriamente sea destinado a un puesto de trabajo percibirá la prima por el nuevo puesto, y si ésta resulta más beneficiosa, al reincorporarse a la situación de pendiente de destino se computará el promedio obtenido en los tres últimos meses trabajados, incluidos como tales los del puesto desempeñado transitoriamente.

7.º Se hace extensivo el socorro por fallecimiento al personal obrero y subalterno que no disfrutara de este beneficio y en la misma cuantía y condiciones que al personal técnico y administrativo, si bien, como en éstos, su importe será proporcional a las retribuciones ordinarias realmente percibidas.

8.º Ambas partes convienen en que el Comité de Calificación de Puestos de Trabajo efectúe, en un plazo de dos meses, una revisión de los mismos, de forma que, oídas las propuestas del Jurado de Empresa y de los jefes de los departamentos, pueda llevarse a cabo una modificación en los grados de calificación que afecte a un número de seiscientos productores.

9.º Cualquier disposición oficial que anule o modifique el Decreto de 16 de agosto de 1968 será motivo de revisión automática de las tablas salariales, cuyo incremento será, como mínimo, de acuerdo con la variación en el índice del coste de la vida, salvo que en dicha disposición se establezcan otras normas.

10.º Las dudas que puedan surgir en la interpretación del presente Convenio serán sometidas a la decisión de una comisión que estará constituida por cuatro vocales sociales, uno por estamento, del Jurado de Empresa, y cuatro vocales representantes de la Dirección de los que formen parte de la Comisión Deliberadora.

11.º Se hace expresa manifestación de que el presente Convenio Colectivo Sindical no tiene repercusión en el alza de precios.

12.º Se reitera la vigencia de absorción, derogación y valoración en el conjunto, contenidas en el artículo 97 del Convenio Colectivo Sindical de 26 de octubre de 1961, que se declara expresamente vigente a todos los efectos.

13.º La vigencia del presente Convenio comprenderá desde 1.º de enero de 1969 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

14.º Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en los anteriores, Reglamento de Régimen Interior y demás disposiciones legales que regulen la materia.

Y no habiendo más asuntos de qué tratar, el señor presidente da por terminada la sesión, levantándose ésta a las 19 horas del día de la fecha, de lo que, como secretario, doy fe, con el visto bueno del señor presidente.

TABLA DE SALARIOS

Grado	Obreros	Subalternos	Empleados, Técnicos y Administrativos		
	Jornal diario	Sueldo mensual	Sueldo mensual		
			2.320	2.127	1.750
4	156'35	4.743'52	5.061'58	4.640'66	3.818'10
5	164'70	4.994'62	5.320'37	4.876'76	4.013'50
6	173'49	5.262'48	5.595'57	5.130'90	4.221'11
7	182'85	5.545'54	5.887'29	5.398'57	4.440'67
8	192'69	5.845'32	6.195'57	5.681'28	4.673'75
9	203'27	6.166'44	6.526'41	5.983'54	4.923'38
10	214'36	6.502'76	6.872'27	6.300'84	5.183'53
11	226'21	6.860'39	7.240'71	6.639'20	5.461'73
12	238'71	7.239'32	7.631'69	6.997'09	5.756'47
13	251'96	7.642'60	8.045'22	7.376'05	6.069'25
14	266'03	8.068'71	8.485'83	7.779'06	6.400'08
15	280'92	8.522'22	8.952'01	8.207'63	6.751'97
16			9.445'24	8.660'27	7.124'91
17			9.967'05	9.136'96	7.517'39
18			10.520'44	9.645'25	7.935'44
19			11.109'92	10.185'11	8.380'57
20			11.732'49	10.755'04	8.849'75
21			12.392'65	11.361'07	9.347'49
22			13.093'41	12.004'68	9.876'82
23			13.834'78	12.684'39	10.436'23
24			14.621'26	13.404'70	11.028'73

Conversión del Punto Hora Atribuido del sistema anterior de incentivo, al actual

Punto hora atrib.		% Prima sobre		Punto hora atribuido		% Prima sobre	
Antiguo	Nuevo	Jornal obrero	Sueldo empleados	Antiguo	Nuevo	Jornal obrero	Sueldo empleados
85	60'—	0'—	0'—	114	80'47	60'40	51'36
86	60'70	2'09	1'76	115	81'18	63'12	53'14
87	61'41	4'20	3'54	116	81'88	65'20	54'90
88	62'12	6'32	5'32	117	82'59	67'32	56'68
89	62'82	8'40	7'08	118	83'29	69'40	58'43
90	63'53	10'52	8'86	119	84'—	71'52	60'22
91	64'24	12'64	10'64	120	84'70	73'61	61'97
92	64'94	14'72	12'39	121	85'41	75'72	63'75
93	65'65	16'84	14'18	122	86'12	77'84	65'54
94	66'35	18'92	15'93	123	86'82	79'92	67'29
95	67'06	21'04	17'71	124	87'53	82'04	69'07
96	67'76	23'12	19'47	125	88'23	84'13	70'83
97	68'47	25'24	21'25	126	88'94	86'24	72'61
98	69'18	27'36	23'03	127	89'65	88'36	74'39
99	69'88	29'44	24'79	128	90'35	90'44	76'15
100	70'59	31'56	26'57	129	91'06	92'56	77'93
101	71'29	33'64	28'33	130	91'76	94'64	79'69
102	72'—	35'76	30'11	131	92'47	96'76	81'47
103	72'70	37'85	31'86	132	93'18	98'88	83'25
104	73'41	39'96	33'65	133	93'88	100'96	85'—
105	74'12	42'08	35'43	134	94'59	103'08	86'79
106	74'82	44'16	37'18	135	95'29	105'16	88'54
107	75'53	46'28	38'96	136	96'—	107'28	90'32
108	76'24	48'40	40'75	137	96'70	109'37	92'08
109	76'94	50'48	42'50	138	97'41	111'48	93'86
110	77'65	52'60	44'28	139	98'12	113'60	95'64
111	78'35	54'68	46'04	140	98'82	115'68	97'40
112	79'06	56'80	47'82	141	99'53	117'80	99'18
113	79'76	58'88	49'58	142	100'24	119'92	100'96



ALTOS HORNOS DE VIZCAYA, S. A.

FABRICA DE SAGUNTO

REGLAMENTO

DE
REGIMEN INTERIOR

LIBROS I Y II

MAYO 1969

INDICE POR CAPITULOS

LIBRO I

Capítulo I.—Objeto y ámbitos de aplicación.

Artículo 1.º—Objeto	7
Artículo 2.º—Ambito territorial	7
Artículo 3.º—Ambito personal	7
Artículo 4.º—Ambito temporal	7

Capítulo II.—Clasificación profesional.

Artículo 5.º—Clasificación General	7
Artículo 6.º—División de Técnicos	8
Artículo 7.º—Técnicos Titulados	9
Artículo 8.º—Técnicos no Titulados	9
Artículo 9.º—Técnicos de Taller	9
Artículo 10.—Técnicos de Oficina	11
Artículo 11.—Técnicos de Laboratorio	12
Artículo 12.—Técnicos de Muelles	13
Artículo 13.—Técnicos de Organización	14
Artículo 14.—Personal Administrativo	15
Artículo 15.—Profesionales de Oficio	17
Artículo 16.—Jefe de Equipo	22
Artículo 17.—Profesionales Siderúrgicos	23
Artículo 18.—Varios	26
Artículo 19.—Tendrán la consideración de Especialistas	28
Artículo 20.—Asimilaciones	29
Artículo 21.—Ambivalencias Profesionales	29

Capítulo III.—De la calificación de los puestos de trabajo.

Artículo 22.—Principio General.	29
Artículo 23.—Sistema de Calificación	29
Artículo 24.—Baremos para la Calificación	29
Artículo 25.—Factores y cualidades	30
Artículo 26.—Calificación de los puestos	31
Artículo 27.—Especificación de funciones	31
Artículo 28.—Nuevas tareas	32
Artículo 29.—Comité de Calificación	32
Artículo 30.—Escalones de calificación	32
Artículo 31.—División de las calificaciones	32

Capítulo IV.—Trabajos de categoría y calificación superior e inferior.

Sección 1.^a

Trabajos de categoría o calificación superior.

Artículo 32.—Principio General	33
Artículo 33.—Retribución	33
Artículo 34.—Duración	33
Artículo 35.—Consolidación	34
Artículo 36.—Sustitución entre profesionales de oficio	34
Artículo 37.—Sustitución de profesionales por Especialistas.	34
Artículo 38.—Sustitución de Directivos	34
Artículo 39.—Período de prácticas	35

Sección 2.^a

Trabajos de categoría o calificación inferior.

Artículo 40.—Trabajos de categoría o calificación inferior ...	35
--	----

Capítulo V.—Plantillas y registro de personal.

Artículo 41.—Plantillas	35
Artículo 42.—Escalafones o Registros de Personal	35
Artículo 43.—Porcentajes de profesionales y administrativos.	38

Capítulo VI.—Ascensos.

Artículo 44.—Principio General	38
Artículo 45.—Progresión y Promoción	38
Artículo 46.—Grupos de Promoción y Progresión	38
Artículo 47.—Profesionales de oficio	39
Artículo 48.—Profesionales Siderúrgicos	41
Artículo 49.—Especialista del tipo de las profesiones tradicionales	43
Artículo 50.—Resto del personal especialista	44
Artículo 51.—Del personal administrativo	45
Artículo 52.—Técnicos de Laboratorio, de Control de Calidad, de Organización y de Oficina	46
Artículo 53.—Otros empleados	46
Artículo 54.—Nombramiento de Mandos	48
Artículo 55.—Excepciones	48
Artículo 56.—Composición del Comité de ascensos	49
Artículo 57.—Período de prueba	49
Artículo 58.—Reclamaciones	49
Artículo 59.—Normas Subsidiarias	50

INDICE POR CAPITULOS

LIBRO II

Capítulo I.—Normas generales.

Artículo 1. ^o —Objeto	57
Artículo 2. ^o —Ambito territorial	57
Artículo 3. ^o —Ambito personal	57
Artículo 4. ^o —Ambito temporal	57
Artículo 5. ^o —Organización del trabajo	57

Capítulo II.—Retribuciones.

Artículo 6. ^o —Retribución del personal	58
Artículo 7. ^o —Retribución directa del trabajo	68
Artículo 8. ^o —Retribución por condiciones especiales del trabajo	58
Artículo 9. ^o —Fórmula General de retribución	58
Artículo 10.—Retribución en concepto de prima	59
Artículo 11.—Gratificaciones extraordinarias	60

Capítulo III.—Ingresos, traslados y ceses de personal.

Sección 1.^a

Ingresos.

Artículo 12.—Menores de 18 años	60
Artículo 13.—Mayores de 18 años	60
Artículo 14.—Período de prueba	61

Sección 2.^a

Traslados

Artículo 15.—Traslados voluntarios entre distintos departamentos de Fábrica	61
Artículo 16.—Traslados provisionales entre distintos departamentos de Fábrica	62
Artículo 17.—Traslados definitivos entre distintos departamentos de Fábrica con carácter forzoso	62
Artículo 18.—Traslados a distinto centro de trabajo	62

Sección 3.^a

Ceses.

Artículo 19.—Ceses	62
---------------------------	----

Capítulo IV.—Antigüedad.

Artículo 20.—Concepto	63
Artículo 21.—Cómputo de antigüedad	64
Artículo 22.—Efectos de la antigüedad	65
Artículo 23.—Otros efectos de la antigüedad	66

Capítulo V.—Jornada, horarios de trabajo y horas extraordinarias.

Sección 1.^a

Jornada y horarios de trabajo

Artículo 24.—Jornada ordinaria	67
Artículo 25.—Jornadas especiales	68
Artículo 26.—Principio y fin de la jornada laboral	69
Artículo 27.—Jornada de trabajo de la mujer	69
Artículo 28.—Descanso durante la jornada	70
Artículo 29.—Descanso entre dos jornadas	70

Sección 2.^a

Horas extraordinarias

Artículo 30.—Concepto de horas extraordinarias	70
Artículo 31.—Carácter de las horas extraordinarias	70
Artículo 32.—Abono de las horas extraordinarias	71
Artículo 33.—Incentivo en horas extraordinarias	71
Artículo 34.—Menores de 16 años y personal femenino	71

Sección 3.^a

Descanso semanal

Artículo 35.—Descanso dominical	72
Artículo 36.—Trabajo en domingo	72
Artículo 37.—Días festivos de carácter abonable	72
Artículo 38.—Fiestas recuperables	72

Capítulo VI.—Licencias retribuidas.

Artículo 39.—Norma general	73
Artículo 40.—Licencia por matrimonio	73
Artículo 41.—Por enfermedad grave o fallecimiento de familiares	73
Artículo 42.—Estudios	74

Capítulo VI.—Licencias retribuidas.

Artículo 43.—Cargos representativos en la Organización Sindical y Mutualismo Laboral	74
Artículo 44.—Cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público	75
Artículo 45.—Educación y Descanso	76
Artículo 46.—Concurso "Voluntad de Resurgimiento o Destreza en el Oficio"	76
Artículo 47.—Otras causas	76
Artículo 48.—Licencias Especiales	76

Capítulo VII.—Vacaciones.

Artículo 49.—Normas generales	77
Artículo 50.—Fecha de disfrute	77
Artículo 51.—Cómputo de tiempo	77
Artículo 52.—Retribución	78
Artículo 53.—Fecha de pago	78
Artículo 54.—Altas y Bajas en la Empresa	78
Artículo 55.—Normas diversas	79

Capítulo VIII.—Excedencias.

Artículo 56.—Regulación	79
--------------------------------	----

Capítulo IX.—Premios, faltas y sanciones.

Sección 1.^a

Premios

Artículo 57.—Normas generales	80
Artículo 58.—Premio por actos heroicos y meritorios	80
Artículo 59.—Premio de comportamiento	80
Artículo 60.—Premio por sugerencia	82
Artículo 61.—Premio de regularidad	83
Artículo 62.—Premio por años de servicios	84
Artículo 63.—Anulación de notas desfavorables	84

Sección 2.

Faltas y sanciones

Artículo 64.—Faltas	84
Artículo 65.—Faltas leves	85
Artículo 66.—Faltas graves	85
Artículo 67.—Faltas muy graves	87
Artículo 68.—Sanciones	88
Artículo 69.—Normas y procedimientos	88
Artículo 70.—Procedimientos especiales	89

Capítulo X.—Formación profesional.

Artículo 71.—Criterio general 90

Sección 1.^a

Formación de menores

Artículo 72.—Preferencia de ingreso 90

Artículo 73.—Régimen docente 90

Artículo 74.—Carácter de la enseñanza 91

Artículo 75.—No vinculación a la Empresa 91

Sección 2.^a

Formación de adultos

Artículo 76.—Perfeccionamiento profesional 91

Capítulo XI.—Previsión social.

Artículo 77.—Pensión complementaria por invalidez permanente laboral 91

Artículo 78.—Personal con incapacidad permanente parcial. 92

Artículo 79.—Prestación por incapacidad temporal 92

Artículo 80.—Seguro colectivo de vida 92

Artículo 81.—Préstamos a largo plazo 94

Artículo 82.—Economato 95

Capítulo XII.—Disposiciones varias.

Artículo 83.—Quebranto de moneda 95

Artículo 84.—Salidas, viajes y dietas 95

Artículo 85.—Desgaste de herramienta 96

Artículo 86.—Concesión de carbón o cok menudo 96

Artículo 87.—Información al personal 97

Artículo 88.—Tablas salariales 97

Artículo 89.—Fecha de entrada en vigor 97



MINISTERIO DE TRABAJO

DELEGACION PROVINCIAL

Examinado el escrito presentado por la Empresa ALTOS HORNOS DE VIZCAYA, S. A., Factoría de Sagunto.

RESULTANDO: Que en el mismo se solicita la aprobación del Proyecto de Reglamento de Régimen Interior que por ejemplar cuadruplicado presenta, para aplicación al personal de dicha Factoría, señalándose a estos efectos que sólo se aportan los Libros I y II, por cuanto el III, regulador de la materia de Seguridad e Higiene, se halla en trámite de redacción y condicionado al informe de la Jefatura de Minas, resaltándose se presentará igualmente para su sanción, una vez superados ambos extremos.

RESULTANDO: Que en cumplimiento de lo ordenado en las disposiciones vigentes, reguladoras de la materia que nos ocupa, se aporta certificación del Acta correspondiente al Jurado de Empresa, de la que resulta la conformidad de sus componentes, respecto a la aprobación que se postula, relativa a los dos libros presentados y de los que queda hecha mención.

RESULTANDO: Que solicitado informe a Inspección de Trabajo, por ésta se emite en el sentido de señalar la conveniencia de rectificar determinados extremos por considerar, a su juicio, que el texto en tales puntos se extralimita en la interpretación del Art. 5.º de la Reglamentación Siderometalúrgica, sobre facultad de organización del trabajo.

RESULTANDO: Que solicitado informe al Sindicato Provincial correspondiente, por éste se emite en el sentido de prestar conformidad a la aprobación que se solicita, habida cuenta del entendimiento que al respecto existe entre la Empresa y el Jurado.

CONSIDERANDO: Que la competencia de esta Delegación para entender del presente procedimiento le viene atribuida por el Decreto de 12 de enero de 1961.

CONSIDERANDO: Que han sido tenidas en cuenta en la tramitación del presente expediente cuantas normas emanan del Decreto citado en el Considerando precedente, así como de la Orden de 6 de febrero siguiente y disposiciones concordantes, incluida la relativa a plazos para resolver.

CONSIDERANDO: Que el texto de los Libros I y II cuya aprobación se solicita, ha sido rectificado en aquellos extremos que, sobre la base del informe inspectivo, se consideraron fundamentales para una más plena garantía de los derechos de

los productores.

CONSIDERANDO: Que superada la incidencia a que se refiere el anterior Considerando y visto el Informe favorable del Jurado y del Sindicato Provincial del Metal, se llega a la conclusión de la procedencia de acceder a lo que se solicita.

VISTAS las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación

ESTA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO, en uso de las facultades que le están conferidas

ACUERDA: Resolver accediendo a lo solicitado por la Empresa ALTOS HORNOS DE VIZCAYA, S. A., Factoría de Sagunto y en su consecuencia se aprueban los Libros I y II del Proyecto de Reglamento de Régimen Interior presentado por la referenciada Entidad, que regulará las relaciones laborales entre el personal y la Empresa en la Factoría mencionada y en cualquier otro centro de trabajo que en el futuro pudiera crearse en esta Provincia, dependiente de la misma y si desarrollase igual actividad.

Así lo acuerdo, mando y firmo en Valencia a diecinueve de mayo de mil novecientos sesenta y nueve.

EL DELEGADO DE TRABAJO,
ALBERTO JARABO

SR. DIRECTOR DE "ALTOS HORNOS DE VIZCAYA, S. A." —
PUERTO DE SAGUNTO (VALENCIA).

Reglamento de Régimen interior

LIBRO I

CAPITULOS

- I. OBJETO Y AMBITOS DE APLICACION.
- II. CLASIFICACION PROFESIONAL.
- III. DE LA CALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.
- IV. TRABAJOS DE CATEGORIA Y CALIFICACION SUPERIOR E INFERIOR.
- V. PLANTILLAS Y REGISTRO DE PERSONAL.
- VI. ASCENSOS.

LIBRO II

CAPITULOS

- I. NORMAS GENERALES.
- II. RETRIBUCIONES.
- III. INGRESOS, TRASLADOS Y CESES DE PERSONAL.
- IV. ANTIGÜEDAD.
- V. JORNADA, HORARIOS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAORDINARIAS.
- VI. LICENCIAS RETRIBUIDAS.
- VII. VACACIONES.
- VIII. EXCEDENCIAS.
- IX. PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES.
- X. FORMACION PROFESIONAL.
- XI. PREVISION SOCIAL.
- XII. DISPOSICIONES VARIAS.

REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR

LIBRO PRIMERO

NORMAS SOBRE CLASIFICACION Y PROMOCION DEL PERSONAL

CAPITULO I OBJETO Y AMBITOS DE APLICACION

Artículo 1.º **Objeto.**—Las presentes normas forman parte del Reglamento de Régimen Interior de la Fábrica en Sagunto de Altos Hornos de Vizcaya, S. A., y tienen por objeto regular las relaciones laborales en el seno de la fábrica, en sus aspectos relativos a clasificación profesional, calificación de puestos de trabajo, registros de personal, traslados y ascensos.

Art. 2.º **Ambito territorial.**—Se aplicará a todos los centros de trabajo de Altos Hornos de Vizcaya, S. A., existentes en la actualidad o que puedan crearse en el futuro en la provincia de Valencia.

Art. 3.º **Ambito personal.**—Afectará a todo el personal que presta sus servicios en la empresa mediante contrato de trabajo verbal o escrito, quedando excluido el personal directivo a que se refiere el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 4.º **Ambito temporal.**—Entrará en vigor al día siguiente al de su comunicación oficial al personal, mediante la entrega al mismo, por la Dirección de la Empresa, de un ejemplar del Reglamento, previa la aprobación de la autoridad laboral competente. Su duración es ilimitada; no obstante, podrá ser modificado por la Dirección, o a instancias del Jurado de Empresa, a los dos años de su entrada en vigor, o con anterioridad, si se produjeran cambios importantes en la estructura u organización de la Empresa. También podrá modificarse cuando exista una nueva regulación de las condiciones de trabajo como consecuencia de disposiciones legales, convenio colectivo o pacto entre la Dirección de la Empresa y su personal que afecten a las presentes normas.

La Dirección de la Empresa expondrá previamente al Jurado las modificaciones que proyecte introducir.

CAPITULO II CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 5.º **Clasificación General.**—El personal que presta sus servicios en la Empresa recibirá la denominación genérica de empleado y se

clasificará: en atención a su categoría profesional, en técnicos, administrativos, profesionales y especialistas; en atención a la función que desempeñen: en directivos, mandos y colaboradores. Su encuadramiento se hará, de acuerdo con las normas usualmente seguidas en las actividades de la Empresa y proceso formativo profesional, de acuerdo con el puesto de trabajo que se ocupe. Esta terminología será para uso exclusivamente interno, pues a otros efectos regirán las denominaciones y clasificaciones que define el Reglamento Nacional para el Trabajo en la Industria Siderometalúrgica.

Art. 6.º Los empleados técnicos se dividen en titulados y no titulados.

Art. 7.º **Técnicos titulados.**—Son técnicos titulados los que se hallan en posesión del título profesional exigido oficialmente para el desempeño de las funciones que tengan encomendadas, y se encuentren incluidos en alguno de los apartados siguientes:

a) **Ingenieros y licenciados.**—Son los que desempeñan funciones o trabajos para cuyo ejercicio están facultados por su título profesional en virtud de contrato de trabajo concertado por aquel título de una manera correcta y normal.

b) **Ayudantes de Ingeniería.**—Integran esta categoría los peritos, ingenieros técnicos, técnicos industriales, facultativos de minas y aparejadores que, hallándose en posesión de los títulos profesionales correspondientes, han sido contratados como tales para realizar las funciones propias de su profesión.

Ejercerá su cometido con mando directo sobre jefes de taller, maestros y contra maestros, asumiendo la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal.

Son de su incumbencia, entre otras:

- La organización y dirección del taller o talleres.
- El croquizamiento de herramientas, dispositivos y útiles que se necesitan para la ejecución de los trabajos.
- La vigilancia del gasto de herramienta, energía, combustible, lubricantes y demás aprovisionamiento del taller.
- La clasificación y distribución de obras y personal dentro de los trabajos que han de realizarse y determinación del herramental necesario.
- Estudio de producción, rendimiento de máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación de las instalaciones.

Tendrán también la consideración de ayudantes de ingeniero los maquinistas navales que sean contratados como tales ayudantes de ingeniero para desempeñar los cometidos propios de este cargo y que se especifican anteriormente.

c) **Maestros industriales.**—Son los técnicos que, hallándose en posesión de título expedido por Escuelas de Maestría Industrial, han sido con-

tratados como tales para desempeñar las funciones propias de su profesión.

d) **Capitanes, prácticos de puerto, pilotos y maquinistas de gánguiles.**—Integran estas categorías profesionales los capitanes, prácticos de puerto, primeros maquinistas, pilotos y segundos maquinistas que, hallándose en posesión del título oficial correspondiente, han sido contratados en sus diversos grados profesionales para prestar servicios como tales en los gánguiles de la Empresa.

e) **Graduados sociales.**—Son los técnicos que, hallándose en posesión del título correspondiente, han sido contratados como tales para realizar funciones propias de sus conocimientos en los servicios sociales y asistenciales de la Empresa.

f) **Profesores de enseñanza.**—Estará comprendida esta categoría por el personal que, hallándose en posesión del correspondiente título profesional oficial y habiendo sido contratado expresamente como tal, desempeña las funciones propias de su profesión en los Colegios de la Empresa.

g) **Practicantes y ayudantes técnicos sanitarios.**—Son los que, en posesión del título oficial correspondiente, presten de forma habitual los servicios de su profesión para los que expresamente hayan sido contratados.

Art. 8.º **Técnicos no titulados.**—Este subgrupo de personal estará integrado por quienes desempeñen las funciones que se especifican a continuación, para las que no se exige título posesional, a saber:

- Técnicos de taller.
- Técnicos de oficina.
- Técnicos de laboratorio.
- Técnicos de organización.

Art. 9.º **Técnicos de taller.**—Los técnicos que integran este subgrupo se definen en la forma que a continuación se expresa:

a) **Jefe de taller.**—Es el técnico que con mando directo sobre maestros y contra maestros y a las órdenes de ingeniero o ayudante de ingeniero, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal.

Le corresponde entre otras:

- La organización o dirección del taller o talleres.
- Croquizamiento de herramientas, control de energía, combustibles, lubricantes y demás aprovisionamientos del taller.
- La clasificación y distribución de obras y personal dentro de su departamento.
- La redacción de presupuestos de los trabajos que han de reali-

zarse y determinación del herramental preciso, el estudio de producción, rendimiento de máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación de las instalaciones.

b) **Maestro de taller.**—Es el técnico procedente de algunas de las categorías profesionales o de oficio, que bajo las órdenes inmediatas del ayudante de ingeniero o jefe de taller, si éstos existen, tiene mando directo sobre los maestros segundos y demás técnicos inferiores si los hubiere.

— Dirige los trabajos del taller o sección con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al colaborador la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y la herramienta a emplear.

— Debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores, inherentes a su función y para el trazado y de la interpretación de croquis o planos, y es responsable, asimismo, de la disciplina del taller o sección de su mando.

— Facilitar los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos y especificación de materiales, según planos e instrucciones.

c) **Maestro segundo.**—Es el técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio, que bajo las órdenes inmediatas del jefe de taller o maestro de taller, si éstos existen, dirige los trabajos de un taller o sección de reparaciones con la consiguiente responsabilidad sobre la forma de ordenarlos, indicando al colaborador la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y la herramienta a emplear.

— Debe poseer conocimientos suficientes para realizar lo que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado e interpretación de croquis o planos y es, asimismo, responsable de la disciplina del taller o sección de su mando.

d) **Contramaestre.**—Es el técnico que, con mando directo sobre los encargados y a las órdenes inmediatas del ayudante de ingeniero o jefe de taller, si los hubiere, posee y aplica los conocimientos adquiridos en una especialidad, responde de la disciplina del personal, distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, conservación de las instalaciones y proporciona datos sobre producciones y rendimientos.

e) **Encargado.**—Es el técnico que bajo las órdenes inmediatas del maestro o contraamaestre, si éstos existen, dirige los trabajos de una sección con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al empleado la forma de ejecutar aquéllos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su sección, con práctica completa de su cometido.

f) **Capataz especialista.**—Es el técnico que a las órdenes de un

encargado, si éste existiere, reúne condiciones prácticas para poder dirigir un grupo de empleados especialistas en labores que no exijan conocimientos técnicos ni de interpretación de planos, aunque reclamen algo más que el esfuerzo físico, como por ejemplo:

- Operaciones de carga y descarga de carruajes.
- Maniobras y distribución de materiales.
- Distribución del personal para obtener el mejor rendimiento.
- Vigilancia y demás operaciones análogas.

Art. 10. **Técnico de oficina.**—Los técnicos que integran este subgrupo se definen de la forma que a continuación se expresa:

a) **Delineante proyectista.**—Es el técnico capacitado para realizar entre otras, las funciones siguientes:

- Preparar los proyectos que se le asignen.
- Distribuir los trabajos de proyección y delineación entre el personal del equipo.
- Vigilar e inspeccionar los trabajos ejecutados por el mismo.
- Ayudar al personal de su equipo para ejecutar los trabajos con exactitud.
- Mantener la debida disciplina de su equipo de trabajo.

b) **Dibujante proyectista.**—Es el técnico que con subordinación a un motivo prefijado y a iniciativa propia, proyecta, realiza y desarrolla los proyectos de decoración, mueblaje, etc. Ordena, vigila y dirige en la práctica la ejecución de los mismos y tiene la responsabilidad propia de cuanto afecta a su trabajo.

c) **Delineante de 1.ª.**—Es el técnico que, además de los conocimientos exigidos al delineante de 2.ª, está capacitado para el completo desarrollo de los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y de detalle, sean del natural o del esquema y anteproyectos estudiados, croquización de maquinaria en conjunto, despiece de planos en conjunto, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse; interpretación de los planos, cubicaciones y transportaciones de mayor cuantía; cálculo de resistencia de piezas y de mecanismos o estructuras metálicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidos.

d) **Topógrafo.**—Es el técnico que conociendo el manejo de toda clase de aparatos topográficos, realiza los trabajos de campo y gabinete necesarios para el levantamiento de planos, replanteo en obras y demás cometidos de índole análoga que se le encomienden, siendo responsable de su correcta ejecución.

e) **Fotógrafo.**—Es el técnico que con carácter permanente o iniciativa y responsabilidad propia, en cuanto afecta a la forma de desarrollar su trabajo, realiza la información fotográfica de cuantos actos o trabajos

se le ordenen, dedicados a la obtención e Impresión de las placas o películas, revelado, positivado, ampliaciones fotográficas, retoques y correcciones de las negativas y de las copias, y en general, todos los trabajos propios de un fotógrafo profesional, realice o no trabajos de reproductor de planos o reproductor fotográfico.

f) **Defineante de segunda.**—Es el técnico que, además de hacer los trabajos de calcador, ejecuta, previa entrega de los croquis, planos de conjunto o de detalle, bien precisados y acotados, cubica y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas, croquiza al natural piezas aisladas que él mismo dibuja o calca y posee conocimientos elementales de resistencia de materiales, proyecciones o acotamientos de detalle de menor cuantía.

g) **Calcador.**—Es que limita sus actividades a copiar en papel transparente de tela o vegetal, los dibujos, calcos o litografías que otros han preparado, y a dibujar a escala, croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de estampa o bien dibujos en limpio.

h) **Reproductor fotográfico.**—Es el que obtiene copias fotográficas, ampliándolas o reduciéndolas si fuese preciso, reproduciendo y revelando por mediación de procedimientos fotográficos, máquinas e instalaciones industriales.

i) **Reproductor de planos.**—Es el técnico cuyas actividades se limitan a la reproducción de planos al ferropusiate, sepia y otras similares, mediante prensas o máquinas.

j) **Archivero.**—Es el responsable de los archivos o planos, ordenación de obras de consultas, así como de la biblioteca técnica, catálogos, revistas, etc.

Si realiza simplemente la mecánica de estas operaciones, se considera como auxiliar.

k) **Auxiliar.**—Es el mayor de 18 años que sin iniciativa propia se dedica, dentro de la oficina, a la realización de operaciones elementales y complementarias y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas.

Los auxiliares con más de dos años de servicio en esta categoría ascenderán automáticamente a delinente de segunda, salvo que el informe del mando no sea favorable, si bien el interesado puede solicitar la prueba de aptitud correspondiente.

l) **Aspirante.**—Es el que, dentro de la edad de 14 a 18 años, trabaja en las labores propias de cualquiera de las categorías definidas en este artículo, a fin de iniciarse o formarse en ellas.

Art. 11. Técnicos de laboratorio.—Los técnicos que integran este subgrupo se definen en la forma siguiente:

a) **Jefe de sección.**—Es el técnico con capacidad para la ejecución de todos los trabajos propios de un laboratorio específico en la industria siderometalúrgica, que se ocupa de la dirección, distribución y realización de un determinado grupo de empleados. Sobre él recaerá la responsabilidad de los trabajos de su sección.

b) **Analistas.**—Son los técnicos encargados en cada sección de ejecutar los trabajos más corrientes, llamados de rutina, bajo las órdenes del jefe de sección.

Se divide esta clase de personal en dos categorías: analistas de 1.ª y analistas de 2.ª, según la importancia de la responsabilidad de su función.

El encuadramiento de los puestos en cada categoría será potestativo de la Empresa, de acuerdo con las condiciones específicas de preparación que requiera en los mismos.

c) **Auxiliar.**—Es el mayor de 18 años que, sin iniciativa propia, se dedica, dentro del laboratorio, a la ejecución de operaciones elementales y complementarias de los analistas, realizándolas como aprendizaje y formación para ascender a la categoría de éstos.

Los auxiliares con más de dos años de servicio en esta categoría ascenderán automáticamente a analistas de 2.ª, salvo que el informe de mando no sea favorable, si bien, el interesado puede solicitar la prueba de aptitud correspondiente.

d) **Aspirante.**—Es el menor de 18 años que realiza trabajos sencillos y con capacitación y formación para ascender a auxiliar de laboratorio.

Art. 12. Técnicos de muelles.—Los técnicos que integran este subgrupo se definen de la forma siguiente:

a) **Patrón habilitado.**—Es el técnico que, hallándose en posesión del título correspondiente extendido por la Comandancia de Marina, ha sido contratado expresamente para prestar los servicios propios de su título.

b) **Fogonero habilitado.**—Es el técnico que, hallándose en posesión del título correspondiente extendido por la Comandancia de Marina, ha sido contratado expresamente para prestar los servicios propios de su título.

c) **Contra maestre de gánguil o draga.**—Es el técnico que, con mando directo sobre el personal de cubierta del gánguil o draga y a las órdenes inmediatas del mando superior, distribuye el trabajo y dirige la ejecución del mismo, respondiendo de la disciplina del personal a sus órdenes y de la conservación del buque, excepto del departamento de máquinas. Proporciona informes al mando sobre la marcha de los trabajos y estado del gánguil o draga.

Como de distribuir el trabajo entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa, si ese existiere, y tiene, a su vez, la responsabilidad inherente a su cargo.

c) **Cajero.**—Es el encargado de realizar los cobros y pagos en la fábrica, con arreglo a las normas que sobre el particular tenga establecidas la Empresa, teniendo a su cargo la custodia de caudales; confeccionará los presupuestos y todos los documentos que se relacionen con la Caja, como Libro de Caja, Auxiliares, etc. Tendrá amplios conocimientos de contabilidad y será responsable de cuantas anomalías se deriven de su cometido.

Tendrá la categoría de jefe de 1.^a y por ser cargo de confianza, su nombramiento será siempre de libre designación de la Empresa.

d) **Oficial de 1.^a**—Es el administrativo, mayor de veinte años, con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta algunos de los siguientes trabajos: funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un cajero o jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión; cálculo de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor o corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nóminas de salario, sueldos u operaciones análogas, y actúa directamente a las órdenes del jefe de 1.^a ó 2.^a, si los hubiere; taquimecanógrafos de uno u otro sexo en un idioma extranjero que toma al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

e) **Oficial de 2.^a**—Es el administrativo, mayor de 20 años, que con iniciativa restringida y con subordinación a jefes y oficiales de primera, si los hubiere, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, transcripción en libros, organización de archivos o ficheros, correspondencia o demás trabajos similares, taquimecanógrafos de uno u otro sexo en idioma nacional que tomen al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis, y el promedio de dictado se referirá, como máximo, a cinco minutos.

f) **Auxiliar.**—Es el administrativo, mayor de 18 años, que sin iniciativa propia se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllos, y los mecanógrafos de uno u otro sexo que, con pulcritud y corrección, realicen funciones de mecanografía con un promedio de 275 pulsaciones por minuto al dictado. Quedan asimilados a esta categoría los taquimecanógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigida a los oficiales de 2.^a

En la función de taquimecanógrafos, así como en la de mecanógrafos, queda excluido el límite mínimo de edad fijado en los epígrafes d), e) y f).

Los auxiliares con más de dos años de servicio en esta categoría as-

cenderán automáticamente a oficiales de 2.^a, salvo que el informe del mando no sea favorable, si bien el interesado puede solicitar la prueba de aptitud correspondiente.

g) **Aspirante.**—Se entenderá por aspirante administrativo al que, dentro de la edad de 14 a 18 años, trabaja en las labores propias de oficinas dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

h) **Viajante.**—Es el empleado que al servicio de una sola Empresa realiza los habituales viajes, según ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, pudiendo ser empleado por la Empresa en otros cometidos adecuados fuera del tiempo dedicado a los viajes.

Se le asignan las retribuciones mensuales del oficial 1.^a administrativo.

i) **Asimilaciones.**—Se incluye en este grupo al personal que anteriormente fue asimilado administrativo y con la categoría de la asimilación.

Art. 15. Profesionales de oficio.—Son los empleados que estando en posesión del título de oficialía industrial, o habiendo realizado el aprendizaje y prácticas correspondientes a un oficio clásico, desempeña las funciones atribuidas al mismo, según las definiciones que figuran a continuación.

Se distinguen en esta categoría profesional tres grados de capacitación.

Oficial de 1.^a—Son aquellos que, poseyendo uno de los oficios detallados a continuación, lo practican y aplican con tal grado de perfección, que no sólo les permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Oficial de 2.^a—Integran dicha categoría los que, sin llegar a la perfección exigida, ejecutan los trabajos correspondientes con la suficiente corrección y eficacia.

Oficial de 3.^a—Son los que habiendo realizado el aprendizaje o la práctica de un oficio, no han alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un oficial de 2.^a

Dentro de este artículo, quedan comprendidos los siguientes oficios, que se definen concretamente después de su enumeración:

- a) Ajustador
- b) Albañil
- c) Calderero de hierro
- d) Calderero de cobre.
- e) Ebanista y carpintero.
- f) Electricista.
- g) Forjador.

- h) Fresador.
- i) Guarnicionero.
- j) Hojalatero-plomero.
- k) Instrumentista.
- l) Mandrinador.
- ll) Maquinista de locomotoras de vapor, diesel, eléctricas y grúas de vapor.
- m) Modelista.
- n) Moldeador y machero.
- ñ) Pintor decorador.
- o) Rectificador.
- p) Relojero.
- q) Soldador.
- r) Tornero.

a) **Ajustador.**—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de mecanismos o máquinas y de sus elementos o piezas y conforme a ellos trazar, marcar y acabar la superficie de estos elementos, de tal forma que permita el asiento o ajuste entre ellos con juegos o huelgos variables, según las circunstancias, sin utilizar para ello otras herramientas o útiles y efectos que el cínzel o buril, las diversas variedades de limas y el polvo esmeril y montar máquinas y mecanismos, asegurando la nivelación, huelgos y equilibrado de las piezas si así lo requieren.

b) **Albañil.**—Es el operario capacitado en todas las operaciones o cometidos siguientes: leer planos y croquis de obras de fábrica y replantearlos sobre terreno y de acuerdo con ellos construir con ladrillos ordinarios o refractarios y en sus distintas clases y formas, macizos, muros, paredes o tabiques utilizando cargas de mortero admisibles, debidamente aplomados y sin pandeos; construir arcos, bóvedas o bovedillas de distintas clases, también con las menores cargas de mortero posible y, cuando fuere menester, con labrado de los ladrillos para su perfecto asiento a hueso, mastrar, revocar, blanquear, lucir, enlatar, correr molduras y hacer tirolesas y demás decoraciones corrientes y revestir pisos y paredes con baldosas o azulejos y tuberías o piezas de máquina con productos de amianto y similares.

c) **Calderero de hierro.**—Es el operario capacitado para todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos o croquis de carpintería o estructura metálica o de calderería y, conforme a ellos, realizar las labores de trazar, plantillar, enderezar, marcar, cortar, cepillar, punzonar, taladrar, curvar, armar, escariar, remachar, untear, cincelar, retacar y montar los elementos que la integran, calentar y cortar con soplete y modelar las chapas o perfiles en caliente, mediante martillo.

d) **Calderero de cobre.**—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de constitución en cobre, latón y otros metales y conforme a ellos, realizar

las labores de batir, estirar, soldar, trazar, plantillar, enderezar, cortar, taladrar, curvar, armar, remachar y montar los elementos que las integran; plantillar, cortar, roscar, curvar, ajustar, soldar bridas, encuadrar, calentar con soplete, montar y probar tuberías de cobre, latón y hierro, todo ello sin deformaciones, con arreglo a las formas y radios indicados en los planos.

e) **Ebanista y carpintero.**—Son los operarios con capacidad para leer e interpretar planos o croquis de construcción de madera y realizar con las herramientas de mano y máquinas correspondientes las operaciones de trazar, aserrar, cepillar, mortajar, espigar, encolar y demás operaciones de ensamblaje, todo ello acabado con arreglo a las dimensiones de los planos.

f) **Electricista.**—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de instalaciones y máquinas eléctricas y de sus elementos auxiliares, y, de acuerdo con ellos, montar estas instalaciones y máquinas, ejecutar los trabajos que se requieran para colocación de líneas aéreas y subterráneas de conducción de energía a baja y alta tensión, así como las telefónicas; ejecutar toda clase de instalaciones telefónicas y de alumbrado, buscar sus defectos, llevar a cabo bobinados y reparaciones de motores de corriente alterna y continua, transformadores y aparatos de todas clases. Construir aquellas piezas, como grapas, ménsulas, etc., que se relacionen tanto en el montaje de las líneas como el de aparatos y motores y reparar averías en las instalaciones eléctricas; hacer el secado de motores y aceites de transformadores; montar y reparar baterías de acumulador.

g) **Forjador.**—Es el operario capacitado para todas las operaciones siguientes: leer e interpretar planos y croquis de piezas o elementos de hierro o acero forjado, y, conforme a ellos, apreciar y calcular la mejor forma y dimensiones de semiproductos redondos, llanta o llantón, palanquilla, tocho, etc., para obtener la pieza forjada con el máximo aprovechamiento de material; estirar, aplanar, recalcar, punzonar, bigornear, curvar, degollar, cortar, soldar, estampar y embutir estos materiales, según los casos, mediante percusión o compresión en caliente, con el mínimo de caldas posible.

h) **Fresador.**—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos o croquis de elementos o piezas de mecánica, y, de acuerdo con ellos, realizar en cualquiera de las variedades de fresadoras: ordinarias, verticales, universales y de engranaje, las labores de montaje, fresado en todas sus formas, taladro y mandrinado.

i) **Guarnicionero.**—Es el operario capaz de ejecutar con cuero objetos varios, como manoplas, correas de transmisión, cajas, bolsas, maletas y aparejos, etc.

j) **Hojalatero-plomero.**—Es el operario capacitado en todas las opera-

ciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de las instalaciones de agua, gas, saneamiento, cocina y calefacción de edificios, así como de las construcciones, en plomo, zinc y hojalata, y, de acuerdo con aquéllos, realizar con los útiles correspondientes las labores de trazar, curvar, cortar, remachar, soldar, engastar y entallar.

k) **Instrumentista.**—Es el empleado que, con conocimientos específicos de todos y cada uno de los instrumentos que componen la instalación, realiza las funciones siguientes: cuidar en todo momento de que estén en orden y con garantía de que las lecturas que los instrumentos señalan sean correctas; localizar y, en su caso, reparar las averías y defectos de funcionamiento de los instrumentos tanto de índole mecánica como eléctrica; conocer el manejo y emplear las herramientas precisas para el buen funcionamiento de los instrumentos; saber prevenir las medidas adecuadas para evitar averías graves, sustituyendo las piezas o elementos que sean necesarios reparar, verificando correctamente su ajuste; realizará las labores de engrase, purga, limpieza, cambio, etc., con el fin de que los instrumentos no sufran interrupción en su marcha normal.

l) **Mandrinador.**—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de elementos y piezas de mecánica y máquinas, y, de acuerdo con ellos, ejecutar en cualquier clase de mandrinadora trabajos de vaciado y ensanche de huecos circulares y trabajos de precisión, incluso con superficies cónicas, y todos aquellos que en estas máquinas puedan ejecutarse.

ll) **Maquinista de locomotoras de vapor, diesel, eléctricas y grúas locomóviles de vapor.**—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: conducir las locomotoras y grúas locomóviles cuidando de su buena conservación y limpieza; conocer la lectura de los aparatos de control, señales de tráfico y maniobra, partes de que se compone la locomotora o grúa, hogar, conducto de humos, calderas, mecanismos y bastidor o soporte, aparatos de seguridad, manómetros, indicadores de nivel, válvula de seguridad, tapones, fusibles, etc., y realizar en ruta reparaciones sencillas que no requieran la asistencia del personal especializado de taller.

m) **Modelista.**—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de piezas o elementos de máquinas o mecanismos, y, conforme a ellos, ejecutar y construir económicamente con madera, e indeformables hasta donde sea preciso, reproducciones positivas exteriores o interiores de estas piezas o elementos, o sea, modelos y cajas de machos o plantillas de contornos o terrajas destinadas a la elaboración de producciones negativas o moldes y machos, dándoles las dimensiones exigidas por las contracciones que puedan preverse, según la clase de metal que se haya de fundir; estimar los sobreespesores de material previsible para satisfacer las exigencias de los croquis o planos sobre el acabado o maquinado de dichas piezas o elementos; conocer, en general, la mejor disposición que ha de darse a los moldes y cajas de machos, de forma que permita, si fuera necesario,

su descomposición en trozos o partes, para hacer posible la salida de los primeros y la retirada de los segundos, y determinar la posición o emplazamiento de las portadas o apoyos de macho y mejores dimensiones de éstos.

n) **Moldeador y machero.**—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de piezas o elementos de máquina o mecanismos; ejecutar conforme a aquéllos, con mezcla de arena o barro, moldes o machos de dichos metales o piezas destinados a conformar el caldo o metal en fusión de la clase exigida para ello; prever las superficies de separación de trozos en los moldes y machos, y los mejores emplazamientos, forma y dimensiones de los bebederos, enfriadores y respiros, medios de contención y mazorotas de que deberá dotarse a los mismos, según los casos; preparar las mezclas de arena y determinar los tipos de dimensiones más apropiados de cajas; disponer el armado y dar grados de atacado y venteado, enlucido y estufado de los moldes o machos más convenientes y dirigir su colada, así como ejecutar su moldeo.

ñ) **Pintor decorador.**—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos o croquis, esquemas decorativos y especificaciones de trabajo de pintura al temple o al óleo sobre hierro, madera, enlucido o estuco, y realizar las labores de preparar las pinturas y aprestos más adecuados con arreglo al estado de la superficie que ha de pintarse y a los colores finalmente requeridos; aprestar, trabajar, rebajar y pomizar, lavar, pintar, pulir, en lienzo o imitando madera u otros materiales; filetear, barnizar a brocha o muñequilla, patinar, dorar y pintar letreros.

o) **Rectificador.**—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de elementos y piezas de mecanismos o máquinas, ejecutando, conforme a aquéllos y con las tolerancias exigidas en cualquiera de las variedades rectificadoras —ordinarias, universales y especiales—, labores de planeado, cilindrado exterior e interior, rectificado de conos, refrentado, terminación de cuellos, medias cañas y otros perfiles, y afilado en toda clase de herramientas de corte, conociendo las calidades de grano y dureza de las piedras, así como las velocidades de corte de piedra y pieza a usar con cada material o circunstancia y el manejo y corrección del herramental de precisión empleado para la verificación y medida.

p) **Relojero.**—Es el operario que, dedicándose a la construcción o reparación de relojes, efectúa con la debida corrección todas las operaciones necesarias para ello en los diversos tipos de: reloj corriente, repeticiones, contadores de segundos, cronógrafos, cuentakilómetros, etcétera.

q) **Soldador.**—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar en planos y croquis las indicaciones sobre forma y cantidad de las aportaciones de materiales requeridos

para las soldaduras en ellas previstas, conocer y emplear debidamente los dispositivos usuales de fijación de elementos que se han de soldar y las disposiciones de gálibos corrientes para trabajos en serie; elegir el tipo y dimensiones de la varilla del metal de aportación de electrodos más conveniente para cada trabajo; caldear, rellenar, recrecer, cortar y soldar, con el mínimo de deformación posible, elementos de acero o hierro fundido, laminados y forjados con soplete oxiacetilénico o con aparato de arco eléctrico, y realizar análogos trabajos con los metales llamados blandos, bronce, aluminio, etc.

r) **Tornero.**—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer o interpretar planos y croquis de elementos y piezas de mecanismos y máquinas, efectuando conforme a aquéllos, en cualesquiera de las variedades de tornos —entrepuntos, al aire y vertical— la labor o labores de montaje, y centrado cilindrado, torneado cónico, torneado de forma, roscado en todas sus variedades, refrentado, mandrinado, trenzado y planeado y esmerilado de cuellos y medias cañas.

Tendrá esta categoría el tornero de cilindros, siempre que haya efectuado el aprendizaje de acuerdo con lo establecido en el párrafo 1.º del presente artículo.

Art. 16. Jefe de equipo.—Es el productor procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajos manuales, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Reglamentación Nacional, para que concurren las circunstancias específicas de que un empleado "asuma el control de trabajo de un grupo de oficiales" deberá darse la circunstancia prevista en el artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo, es decir, que el empresario, en este caso representado por el jefe de taller, designe un jefe al grupo de operarios y disponga "que todos ellos estarán sometidos al mismo a los efectos del orden y la seguridad del trabajo", es decir, que tanto en la materia de disciplina como en la observancia de las órdenes del trabajo, medidas de seguridad, etcétera, asuma el mando del citado conjunto de productores.

En ningún caso deberá tener el jefe de equipo operarios a sus órdenes de categoría superior a la suya.

Si desempeña el cargo por tiempo superior a un año o período equivalente en tres años consecutivos, al cesar en sus funciones le serán de aplicación en sus funciones las normas de retribución del artículo 36 de este Reglamento.

Se exceptúa del plazo de un año seguido o tres alternos antes citados cuando la situación de jefe de equipo sea motivada por trabajos de categoría superior derivados de circunstancias previstas en el último párrafo del artículo 48 de la Reglamentación Siderometalúrgica, que dice que las citadas normas "no son aplicables a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos y ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que

duren las circunstancias que lo hayan motivado".

Art. 17. Profesionales siderúrgicos.—Son los empleados que, estando en posesión del título de oficial industrial siderúrgico, del diploma expedido por la División de Formación o equiparado a éstos por la Dirección de la Empresa, por su anterior aptitud probada con la práctica en el trabajo, ejercen las funciones propias de algunos de los puestos que se citan a continuación, y en los mismos efectúan, entre otros, trabajos electromecánicos propios para la conservación de los elementos a su cargo, realizándolos bien por sí mismos o en colaboración con los oficiales de los servicios de reparaciones:

PUESTOS DE TRABAJO ENCUADRADOS EN LA CATEGORÍA DE PROFESIONALES SIDERÚRGICOS

DIVISION DE COK

Carbonización

Deshornadora	Siderúrgico	2. ^a
Carro carga	"	2. ^a
Carro guía	"	3. ^a
Piso carga (valvulista)	"	3. ^a
Gasistas	"	3. ^a
Maquinista extractores gas	"	3. ^a

Subproductos

Destilador alquitrán	Siderúrgico	2. ^a
Recuperador benzol	"	3. ^a
Sulfatador	"	3. ^a
Destilador benzol	"	2. ^a

Parque de carbones

Gruísta	Siderúrgico	3. ^a
Moliner Newell	"	3. ^a

DIVISION ARRABIO

Parque minerales

Operador aparatos parque	Siderúrgico	3. ^a
Operador cuadros sinópticos	"	3. ^a

Producción

Maquinista lingotera	Siderúrgico	3. ^a
Maquinista montacargas	"	3. ^a
Maquinista granulador	"	3. ^a
Carreros	"	3. ^a
Maquinista tolvas automotrices	"	3. ^a
Maestro hornero	"	1. ^a
Maestro tobero	"	2. ^a
Estufista	"	2. ^a
Garzón	"	3. ^a
Vigilante aguas	"	3. ^a

Agrupación de puerto

Gruísta	Siderúrgico	2. ^a
Fogonero draga	"	3. ^a
Fogonero del remolcador	"	3. ^a

DIVISION SEGURIDAD E HIGIENE

Bomberos

Cabo	Siderúrgico	3. ^a
-------------	-------------	-----------------

Art. 18. Varios.—Además de los anteriores empleados prestan sus servicios en la fábrica, los siguientes:

a) **Chófer de turismo.**—Es el que, estando en posesión del carnet de la clase correspondiente y con conocimientos mecánicos del automóvil, conduce los turismos de la Empresa.

b) **Chófer de camión.**—Es el que, estando en posesión del carnet de la clase correspondiente y con los conocimientos necesarios de mecánica, conduce los camiones de la Empresa.

c) **Maquinista de máquinas locomóviles diesel.**—Es el que, estando en posesión del carnet de la clase correspondiente, está capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes:

- Conducir y maniobrar palas mecánicas, dumpers, grúas diesel, empujadoras, tractores y excavadoras.
- Conocer las señales de tráfico y maniobras, partes de que se compone el motor, y estar en condiciones de realizar reparaciones y operaciones que no requieran la asistencia de personal especializado.

d) **Pesador o basculero.**—Es el que tiene por misión pesar, registrar en los libros correspondientes y remitir nota de las operaciones acaecidas durante el día.

Cuando este productor realice, aparte de las misiones señaladas, otras funciones de superior categoría, será clasificado en esta última, bien entendido que cuando aquéllas sean la formación de partes para obtención de costos o de producción u otras operaciones, será clasificado como oficial administrativo de 2.^a

e) **Vigilante jurado de industria y comercio.**—Es el que dentro del recinto de la Empresa tiene las misiones siguientes:

- Ejercer vigilancia de carácter general.
- Proteger a las personas como a la propiedad.
- Evitar la comisión de hechos delictivos, obrando en consecuencia y de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, cuando aquéllos se hubieren cometido.
- Cualquier actividad que les corresponda por su carácter de agentes

de la autoridad.

f) **Cabo vigilante de industria y comercio.**—Es el que tiene a su cargo un grupo de siete vigilantes de industria y comercio o vigilantes, como mínimo, con funciones de mando y organización.

g) **Ordenanza.**—Su misión consiste en hacer recados, copiar documentos a prensa, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefes.

Cuando este productor efectúe a su vez funciones de cobro y pago por orden de la Empresa, fuera de las dependencias de la misma, percibirá una bonificación del 10 % del sueldo asignado, percibiendo igualmente el quebranto de moneda en la forma establecida en este Reglamento.

Se considerará excluido de esta categoría todo obrero que realice únicamente funciones de recadero en el interior del recinto de la Empresa.

h) **Portero.**—Es el que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos de fábrica a locales, realizando funciones de custodia y vigilancia.

i) **Chófer de motociclo.**—Es el que, estando en posesión del carnet de la clase correspondiente, conduce motocicletas con caja para el transporte de mercancías.

j) **Vigilante.**—Es el que, con las mismas obligaciones que el vigilante jurado de industria y comercio, carece de este título y de las atribuciones concedidas por las leyes para aquel titulado.

k) **Botones.**—Es el que, mayor de 14 años y menor de 18, se encarga de realizar labores de reparto dentro o fuera del local a que esté adscrito.

El botones que al cumplir los 18 años no haya pasado a la clase de administrativo ingresará automáticamente en la de ordenanza al llegar a dicha edad, si hubiera vacante, y de no haberla quedará, si lo desea, en la categoría de botones, incrementándose su sueldo con el 75 por 100 de la diferencia entre el sueldo que percibía como botones y el que correspondería como ordenanza.

l) **Conserje.**—Es el que, procedente de las categorías de ordenanza o portero, tiene a su cargo un grupo de cinco ordenanzas o porteros, como mínimo, en funciones de mando y organización.

m) **Enfermero.**—Es el subalterno que, sin poseer título facultativo, pero con los conocimientos sencillos requeridos por los servicios en los establecimientos sanitarios, realiza funciones para las cuales es condición indispensable obtener el nombramiento de enfermero.

n) **Dependiente principal.**—Es el que, de modo permanente, lleva la responsabilidad directa de la marcha del economato.

vistos en este apartado, los baremos utilizados para la calificación de los puestos de Trabajo han sido adaptados a las características propias de Altos Hornos de Vizcaya, S. A., estando, por tanto, predeterminados cada uno de los valores que, según su grado de importancia, han de permitir escalonar los diferentes puestos de trabajo de la Sociedad.

Art. 25. **Factores y cualidades.**—Para la aplicación de los baremos a que se refiere el apartado anterior se analizan las características o cualidades que se refieren en cada puesto, sobre la base de criterios y subcriterios fundamentales pre-establecidos, a saber:

Cualidades físicas	} Músculos y esqueleto	} Potencia Destreza Resistencia muscular
Cualidades intelectuales y culturales	} Instrucción	} Cultura general Idiomas extranjeros
	} Asociadas	} Relaciones sociales Dotas artísticas Sentido psicológico
Cualidades profesionales		
	} Estrictamente individuales	} Espiritu de equipo Autoridad
Cualidades morales		
	} Responsabilidad por	

Condiciones ambientales y riesgos profesionales

Penosidad Enfermedades Accidentes

Valorados todos ellos en puntos y coeficientes, que permiten cifras, por comparación, el valor propio de cada puesto.

La puntuación asignada por calificación es independiente de la persona que ocupa el puesto. Una vez calificado éste, la elección "a posteriori" del empleado que deba ocuparlo, cuando se produzca vacante o se cree el puesto, se realizará de acuerdo con las normas señaladas en el capítulo VI de ascensos.

Art. 26. **Calificación de los puestos.**—Del análisis de las tareas o puestos de trabajo por el procedimiento señalado en el apartado anterior resulta la puntuación que los diferencia entre sí. Esta puntuación, sumada a la mínima que se le asigna por su condición de empleado, mayor de edad, capacitado para el trabajo en su más simple expresión, determinará lo que se ha dado en llamar **calificación del puesto de trabajo**.

La valoración mínima a la que se acumularán los puntos propios de cada puesto se cifrará en los convenios colectivos sindicales, y la misma será de aplicación a los mayores de 18 años, de ambos sexos, que desempeñan un puesto de trabajo para el que se requiera esa condición de edad o el haber superado el período de aprendizaje.

Esta valoración inicial equipara en derechos y deberes a los empleados de ambos sexos, siendo las condiciones propias que se requieran en el puesto realmente desempeñado las que podrán establecer, si la hubiere, la diferencia entre un empleado femenino o no.

Para los empleados menores de edad, cuando su misión está comprendida entre las propias del aprendiz de una profesión, especialidad, etcétera, se aplicarán, en cada caso, las normas de valoración del puesto que con ocasión de su contratación se establezcan, todo ello sin perjuicio de que al cumplir la mayoría de edad laboral o terminar el período de aprendizaje, según los casos, al hacerse cargo del nuevo cometido que le corresponda, le sean de aplicación las normas de puntuación propias del nuevo puesto.

En el caso de personal de oficio, se tendrán en cuenta las clasificaciones a que se hace referencia en el artículo 47 de este Reglamento, en su apartado c).

Art. 27. **Especificación de funciones.**—Para llevar a cabo la calificación de los puestos de trabajo en la forma prevista en los apartados anteriores se procede a una descripción de los cometidos, responsabilidades, etc., propios del puesto, de forma que ello permita al empleado conocer previamente el alcance de sus obligaciones, y, aplicando a la misma las normas de puntuación antes indicadas, pueda obtenerse el grado de

su participación cualitativa en el conjunto de la producción de Altos Hornos de Vizcaya, S. A., de tal forma que esta puntuación, al hacerse extensiva a todos los puestos de trabajo, señale para cada uno de ellos su posición individual respecto a los demás y el orden en la escala de salarios a percibir.

Art. 28. Nuevas tareas.—En los casos de nuevas tareas, en el momento oportuno se procederá a la calificación de puesto en la forma prevista en los preceptos del presente capítulo.

Art. 29. Comité de calificación.—Para la calificación de los nuevos puestos de trabajo que se creen en la Empresa, así como para la revisión de las calificaciones cuando proceda, es competente el Comité de Revisión de Calificaciones, integrado en la forma siguiente:

- Presidente: el jefe del Servicio Social de Fábrica.
- Vocales: dos representantes de la Dirección y dos del Jurado de Empresa.

La Presidencia tratará de lograr un acuerdo unánime o mayoritario en el seno del Comité y, en los casos que esto no sea posible, su voto deshará el empate.

Las decisiones del Comité se considerarán no sólo desde los aspectos técnicos de la calificación, sino también comparando con el nivel general de los grados asignados a los distintos puestos de Fábrica, a fin de evitar agravios comparativos y mantener el necesario estímulo entre los diversos niveles de responsabilidad y esfuerzo que requieran los puestos de trabajo de la Empresa, siendo definitiva la resolución adoptada por el Comité.

Art. 30. Escalones de calificación.—Al objeto de evitar que la variedad de tipos de jornales o sueldos sea excesivamente elevada y sin perjuicio de mantener la razón estimulante de los ascensos, el escalonamiento de la línea de calificación se señalará en el Convenio Colectivo Sindical correspondiente.

Art. 31. Revisión de las calificaciones.—Las calificaciones podrán ser revisadas cuando concurren en ellas algunas de las circunstancias siguientes:

- a) Al variar las funciones asignadas y tan solo por la influencia que el cambio afectado pueda tener en alguno de los valores de calificación.
- b) Al cambiar las condiciones en que se realice 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 de todos los titulares anteriores, mas no así a los nuevos, hasta tanto que por aplicación de una nueva política de salarios que 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. Cuando fuere de aplicación, se tendrá en cuenta el Decreto de 26 de enero de 1944.

CAPITULO IV

TRABAJOS DE CATEGORIA Y CALIFICACION SUPERIOR E INFERIOR

Sección 1.ª

Trabajos de categoría o calificación superior

Art. 32. Principio general.—Todos los empleados podrán ser destinados a puestos de categoría o calificación superior al que desempeñan habitualmente en los casos que se señalan a continuación:

- a) Por ausencia del titular de un puesto por motivo de vacaciones, permiso, enfermedad, servicio militar, excedencia u otros motivos equivalentes.
- b) Por variaciones temporales en el régimen de marcha de una instalación que representen un incremento transitorio de los puestos de trabajo.
- c) Como consecuencia de vacantes definitivas del titular y tan sólo por el tiempo preciso para efectuar los trámites necesarios para la designación del nuevo titular, de acuerdo con las Normas sobre Progresión y Promoción.

Art. 33. Retribución.—La retribución de los empleados durante el tiempo en que ocupen puestos de categoría o calificación superior, será la correspondiente al nuevo puesto, o sea, el jornal o sueldo de calificación, prima y demás conceptos propios del puesto y la antigüedad del productor en función del número de quinquenios que tenga asignados, valorados según el grado de calificación del puesto que ocupe.

Art. 34. Duración.—Los trabajos de categoría o calificación superior estarán limitados en cuanto a su duración por las circunstancias que lo motiven, de acuerdo con las normas siguientes:

- a) Vacaciones y permisos: Durante el tiempo de ausencia de los titu-

lares por dichas causas.

b) **Enfermedad:** Mientras los titulares perciban prestaciones por dicha causa del Seguro de Enfermedad o de larga enfermedad por Mutualismo Laboral.

c) **Servicio militar:** Durante el tiempo en que los titulares se encuentren en dicha situación y hasta dos meses después de la licencia.

d) **Excedencia:** Por el tiempo en que los titulares se encuentren en dicha situación.

e) **Variaciones en el régimen de marcha:** De acuerdo con el tiempo necesario para el que haya sido autorizada.

f) **Vacantes definitivas:** Por el tiempo preciso para efectuar las pruebas oportunas y designar al productor que deba cubrir la vacante definitiva.

Art. 35. Consolidación.—Salvo en los casos que se indican en los apartados a), b), c) y d) del artículo anterior, el personal que realice durante más de tres meses trabajos de categoría superior, deberá poner el hecho en conocimiento del Jurado de Empresa y éste del jefe social. Si pasados 30 días, desde esta última notificación, no se hubiere cubierto la plaza por quien corresponda, el empleado en cuestión conservará a título personal el grado de calificación del puesto, sin perjuicio del ascenso de quien corresponda.

Art. 36. Sustitución entre profesionales de oficio.—Existiendo tres categorías en los profesionales de oficio, determinados según la competencia del operario y pudiendo los incluidos en cada categoría realizar los trabajos del oficio, es de obligada consecuencia que la presencia en un puesto o trabajo de personas de diferente categoría, no implica la realización de trabajos superiores, que lleven implícito el derecho a percibir salario mayor, norma o criterio que es igualmente aplicable entre los operarios que tengan asignada la condición de "a", "b" y "c", pues en ambos casos la diferencia de clasificación o calificación estriba en la mayor o menor experiencia y pericia que cada productor tenga en su oficio, causa por la que no ha lugar a variación de la retribución personal.

Art. 37. Sustitución de profesionales por especialistas.—La sustitución de un oficial por un especialista podrá ser realizada por aquéllos que hayan sido declarados por la Empresa aptos, previo examen, para hacer dicha sustitución.

Art. 38. Sustitución de directivos.—En los casos en que a un empleado se le encomiende, temporalmente, la sustitución parcial de un mando, titulado o no, que tenga la consideración de directivo, durante el tiempo que dure dicha circunstancia, su retribución se ajustará a la establecida para el grado 20 de calificación.

Art. 39. Período de prácticas.—En aquellos casos en que, por la naturaleza del puesto, bien por requerir una peculiar especialización o por no existir aproximación entre la función vacante y la habitualmente realizada por los sustitutos normales, podrá ser ocupado algún trabajador, en período de prácticas, junto al titular del puesto, al objeto de conseguir su formación en el mismo, siendo el período de prácticas el mínimo aconsejable, el que no excederá de cuatro meses.

Al operario que se halle en este período de prácticas se le abonará la retribución que hubiera obtenido en su puesto habitual, siempre que aquélla sea más beneficiosa que la equivalente al puesto de aprendizaje menos un grado.

Sección 2.^a

Trabajos de categoría o calificación inferior

Art. 40. Trabajos de categoría o calificación inferior.—En los casos en que el personal sea desplazado a puestos de categoría o calificación inferior, se observarán las siguientes normas:

a) Si el traslado temporal se produce por causas de fuerza mayor, tales como incendio, inundación, falta de energía, etc., el personal será retribuido de acuerdo con la función que se le asigne.

b) Si el cambio de puesto es como consecuencia de petición del interesado, se asignará la remuneración del nuevo puesto.

c) En los demás casos, es decir, cuando el cambio de puesto sea como consecuencia de reducción de elementos de trabajo, reajuste de plantilla, conveniencia de la Empresa y equivalentes, el personal conservará el jornal o sueldo, precio punto, prima y grado de calificación del puesto de procedencia hasta que sea colocado en función que tenga asignada esa calificación. La no aceptación de cambio de puesto, para ser acoplado en función de aquella calificación, supondrá la renuncia de este beneficio y la aplicación a partir de ese momento de la remuneración correspondiente a la función asignada.

CAPITULO V

PLANTILLAS Y REGISTRO DE PERSONAL

Art. 41. Plantillas.—De acuerdo con la facultad de organización práctica en el trabajo que corresponde a la Dirección de la Empresa, ésta fijará las plantillas standard que precise en cada sección o puesto de trabajo, para la buena marcha de sus programas, sin que el total de la Fábrica sufra variación, sin la previa aplicación del Decreto de 26 de enero de 1944.

Art. 42. Escalafones o registros de personal.—La Empresa tendrá en

todo momento a disposición del Jurado de Empresa el Registro General del personal, de acuerdo con la situación en 31 de diciembre.

Anualmente, en el mes de marzo, se publicarán y fijarán en los tabloneros de anuncios de costumbre, los Registros General y Parcial, cerrados en 31 de diciembre.

En estos Registros figurarán los datos correspondientes a todos y cada uno de los empleados en la Empresa, ordenados según las fechas de su ingreso, a saber:

- 1.º Fecha de nacimiento.
- 2.º Fecha de ingreso.
- 3.º Cargo o puesto que ocupa.
- 4.º Clasificación reglamentaria.
- 5.º Categoría profesional.
- 6.º Fecha de nombramiento o promoción a esta categoría.
- 7.º Número de orden en sentido decreciente derivado de la fecha de ingreso en la Empresa.

Con independencia del Registro General anteriormente reseñado, se confeccionarán los Registros parciales necesarios por grupos, clasificando al personal dentro de ellos con arreglo a su categoría profesional y teniendo en cuenta los datos personales y profesionales siguientes:

- a) Categoría profesional.
- b) Número en el Registro Personal.
- c) Nombre y apellidos.
- d) Unidad.
- e) Fecha de nacimiento.
- f) Antigüedad en la Empresa.
- g) Antigüedad en la profesión.
- h) Antigüedad en la categoría.

Los Registros Parciales se confeccionarán de acuerdo con la clasificación del personal determinado en este Reglamento.

En el plazo de un mes, contando desde la fecha de su publicación, el personal podrá hacer por escrito ante la Agrupación de Empleo, cuantas observaciones crea oportunas en relación con los datos señalados en dichos registros.

La Agrupación de Empleo examinará dichas observaciones en el plazo de 15 días siguientes a la finalización del plazo anterior.

En todo caso se formará expediente y en él se deberán recoger las observaciones efectuadas por el empleado y la información correspondiente. La duración del expediente no excederá de 20 días y, en los 5 siguientes a la conclusión, se dictará la resolución que proceda, que será comunicada por escrito al interesado dentro de los 5 días siguientes.

El personal afectado podrá recurrir en el plazo de 10 días ante el Jurado de Empresa, que entenderá de la reclamación con carácter previo, emitiendo la resolución correspondiente.

De no mostrarse conforme con la solución adoptada en el Pleno del Jurado, el empleado podrá elevar su reclamación ante la Delegación Pro-

vincial de Trabajo, dentro de los 10 días siguientes al de la notificación del acuerdo del Jurado de Empresa, a cuyo efecto deberá acompañar al citado escrito, copia de la notificación hecha por el Jurado.

Por tanto, los plazos indicados quedan establecidos así:

- a) 30 días para la exposición de los registros.
- b) 15 días siguientes a los del apartado a) para examinar las observaciones.
- c) 20 días siguientes a los del apartado b) para la instrucción del expediente.
- d) 5 días siguientes a los del apartado c) para resolver los expedientes.
- e) 5 días siguientes a los del apartado d) para comunicar la resolución a los interesados.
- f) 10 días siguientes a los del apartado e) para recurrir el interesado ante el Jurado de Empresa.
- g) 10 días siguientes a la notificación al empleado de la solución del Pleno del Jurado de Empresa, para elevar reclamación a la Delegación Provincial de Trabajo.

El Registro General de Personal se establecerá por riguroso orden de antigüedad en la Empresa, teniéndose en cuenta las siguientes observaciones:

- a) El personal que haya hecho uso de excedencia voluntaria perderá de su antigüedad el tiempo de esa excedencia.
- b) El personal que fuese baja y luego reingresase sin ningún derecho anterior, contará su antigüedad en la Empresa a partir de su reingreso.
- c) El tiempo de baja temporal por servicio militar obligatorio, excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público sindical, enfermedad y accidente de trabajo durante el período de invalidez temporal transitoria, no es deducible de la antigüedad.

Coincidiendo con la exposición al personal del Registro General y de los Registros Parciales en los lugares indicados, se entregará a todos y cada uno de los trabajadores una nota que les sirva de orientación para situarse fácilmente en dichos registros.

En dicha nota se hará constar el nombre y apellidos, unidad de trabajo, clasificación, categoría, su número en el Registro General, su número en el Registro Parcial y lugar donde éstos están encuadrados.

Los escritos de reclamación que pudiera formular el personal serán entregados al jefe de su unidad, quien al recoger dichos escritos entregará un justificante de recibo al trabajador.

El jefe de la unidad remitirá dicho escrito de reclamación, debidamente informado, a la Agrupación de Empleo, quien adoptará la resolución que proceda.

Art. 43. **Porcentaje de profesionales y administrativos.**—Los porcentajes mínimos de empleados profesionales o de oficio clásico que la Empresa ha de tener en cada oficio, así como de empleados administrativos, serán los existentes en el momento de la aprobación de este Reglamento.

CAPITULO VI ASCENSOS

Art. 44. **Principio general.**—Se establece como criterio único para el ascenso la capacidad del personal, o sea, la reunión de las aptitudes necesarias para la ocupación de los distintos puestos de trabajo.

Se juzgará la capacidad del personal para el puesto mediante las pruebas médicas y psicotécnicas apropiadas, que tienen por objeto, entre otras, determinar si el empleado es apto o no para el puesto con vistas a la seguridad del mismo y de sus compañeros. Superadas satisfactoriamente las pruebas médicas y psicotécnicas se llevarán a cabo las de nivel profesional que se estimen oportunas para cada puesto de trabajo.

Superada en las pruebas la aptitud mínima, la selección se llevará a cabo de acuerdo con las normas que para cada caso se señalan en el presente capítulo.

El personal de mando, técnicos de taller, jefes de 1.ª y 2.ª de los distintos grupos profesionales, delineantes proyectistas, cabos de vigilancia, conserjes y otros similares con mando y responsabilidad en el orden, la disciplina o la seguridad del trabajo de varios productores, ascenderá por libre designación de la Empresa, supeditada a la previa declaración de aptitud mínima.

Ello no limitará la posibilidad de ascenso a altos puestos de la Empresa que sean de libre designación de la misma, a todo su personal, cualquiera que sea su estamento y categoría, ya que las designaciones hechas por la Dirección de la Empresa para estos cargos obedecen al resultado de la valoración de las cualidades del propio productor, estimadas por la Dirección, teniendo en cuenta las características del puesto o cargo a cubrir.

Art. 45. **Progresión y promoción.**—Los ascensos se clasificarán en progresión, cuando ello represente una variación de función y retribución, sin cambio de la categoría profesional, y se considerarán como promoción cuando el cambio traiga consigo la variación de clasificación reglamentaria, aunque de ello no se derive modificación de retribución.

Las normas de progresión y promoción que se observarán por cada grupo profesional serán las que se especifican en los artículos siguientes del presente capítulo.

Art. 46. **Grupos de progresión y promoción.**—A los efectos de apli-

cación de las presentes normas, el personal estará encuadrado en los siguientes grupos:

a) **Profesionales de oficio.**—Estará compuesto por el personal comprendido en la definición establecida en el artículo 15 de este Reglamento y artículo 21 de la Reglamentación Nacional para el Trabajo en la Industria Siderometalúrgica.

b) **Profesionales siderúrgicos.**—Integrado por los productores a que se refiere el artículo 20-bis de la Reglamentación Nacional y el artículo 17 de este Reglamento de Régimen Interior.

c) **Especialidades de oficio.**—Comprende los empleados con categoría reglamentaria de especialista que realizan correctamente parte de las funciones de las específicamente constitutivas de un oficio, en los equipos de entretenimiento de los departamentos y en los talleres generales y energía, tales como las de ayudante ajustador, cepillador y equivalentes.

d) **Restos de especialidades.**—Está formado este grupo por los productores especialistas no comprendidos en los grupos anteriores.

e) **Empleados administrativos.**

f) **Técnicos de laboratorio, control de calidad, organización y oficinas.**

g) **Otros empleados.**

En cada uno de los grupos antes citados se observarán las normas que para cada uno se especifican en los siguientes artículos.

Art. 47. **Profesionales de oficio jefes de equipo:**

a) Las vacantes de jefe de equipo serán cubiertas mediante prueba de aptitud, la que se celebrará previamente entre oficiales de 1.ª "A" de la misma especialidad en el departamento, y de no existir entre éstos suficiente personal apto se llevará a cabo la prueba entre los restantes oficiales de la "A" de la Fábrica. Si quedara desierta alguna plaza se llevará a cabo la prueba entre los oficiales de 2.ª del propio departamento.

Las pruebas de aptitud para jefes de equipo, cuando se celebren entre oficiales de la "A", serán únicamente las que el gabinete psicotécnico determine. El reconocimiento médico podrá ser sustituido por el informe que figura en la ficha de reconocimiento anual, cuando el servicio médico así lo crea conveniente. El informe de aptitud médica deberá guardar relación con las condiciones físicas que se requieran en el puesto a ocupar. No se exigirá de este personal prueba de aptitud profesional por considerarla ésta suficiente, dada su categoría profesional y calificación dentro de la misma.

Cubierta la puntuación que representa las condiciones mínimas en las pruebas psicotécnicas, la selección se llevará a cabo a favor del produc-

tor que reúna mayor puntuación por los conceptos siguientes:

- 1.º Puntuación sicotécnica, hasta un máximo de 10 puntos.
- 2.º Un punto por cada dos años de antigüedad como oficial de 1.ª, hasta un máximo de 4 puntos.
- 3.º Puntuación de competencia profesional facilitada por informe del jefe del departamento sobre la base de **2 puntos, muy bien; 1 punto, para bien, y cero puntos, para los restantes.**

La puntuación del apartado 2.º será automática, y la del apartado 3.º deberá hacerse constar por el jefe del departamento al menos con 24 horas de anticipación a la reunión del Comité de Progresión y Promoción.

En los casos en que la selección para el puesto de jefe de equipo se lleve a cabo entre oficiales que no sean de 1.ª "A", se exigirá una prueba de formación profesional que se llevará a cabo en la División de Formación y que puntuará hasta un máximo de 10 puntos, siendo requisito imprescindible para poder ser seleccionado, además de superar la puntuación mínima de aptitud en competencia profesional, la de psicología antes indicada, en cuyo caso a las puntuaciones obtenidas por ambos conceptos se acumulará la correspondiente por la aplicación de la norma de los apartados 2.º y 3.º, antes señalados.

b) **Promoción entre oficiales.**—Los ascensos a oficiales de 1.ª, se llevarán a cabo mediante examen entre todos los oficiales de 2.ª de la Fábrica, de la misma profesión y especialidad, que así lo deseen, a cuyo efecto se desarrollarán en la Escuela de Aprendices las pruebas oportunas.

Los oficiales de 3.ª con dos años de antigüedad como oficial "B" ascenderán automáticamente a oficiales de 2.ª, salvo que el informe del mando no sea favorable, si bien en este caso el interesado puede solicitar una prueba de aptitud a celebrar en la División de Formación. Si no resultase apto, no podrá solicitar otra prueba hasta después de transcurrido un año desde la anterior. Sin perjuicio de ello podrá ascender cuando el jefe lo considere apto, siempre que haya transcurrido el plazo indicado de dos años. La selección para el ascenso a oficial de 1.ª se llevará a cabo entre los empleados que en las pruebas de aptitud profesional citadas hayan superado la puntuación mínima exigible, en cuyo caso a esta puntuación se sumará un punto por cada tres años de antigüedad en la categoría de oficial de 2.ª, con un límite máximo de 4 puntos.

El mando del departamento, con un mínimo de 24 horas de antelación a la reunión del Comité de Progresión y Formación, a los oficiales con derecho a 4 puntos por antigüedad, al objeto de compensarles su experiencia profesional, podrá asignarles una puntuación complementaria de 0 a 2 puntos. En el supuesto de que el mando ponga a todos los participantes igual puntuación, y cuando el Comité de Progresión estime que en algún caso la puntuación asignada no es justa, el mando hará las aclaraciones pertinentes, siendo después de esto definitiva la puntuación que asigne el mando, debiendo ser todo ello antes de conocer las calificaciones en las pruebas. Los oficiales de 2.ª con 20 años de antigüedad

en esta categoría tendrán la consideración honorífica de oficial de 1.ª, sin variar su calificación de oficial "B" hasta tanto que por ascenso alcance la de oficial "A".

c) **Calificación y progresión entre oficiales.**—Como complemento de la clasificación reglamentaria, el personal profesional estará subdividido, a efectos de retribución, en tres grupos denominados oficiales "A", "B" y "C".

Oficiales "C".—Tendrán esta consideración aquellos empleados que habiendo terminado el aprendizaje o pasados de especialistas a oficiales, previas las oportunas pruebas de aptitud, ejercitan las prácticas de un oficio durante un año. Una vez transcurrido el primer año de prácticas en el oficio, el productor pasará a la categoría de oficial "B", salvo que el informe de sus jefes, respecto a su aptitud profesional, sea desfavorable. En este supuesto el productor podrá solicitar ser sometido a una prueba en la Escuela de Aprendices de la Empresa, siendo su fallo inapelable.

En el supuesto de que, como consecuencia de la última prueba antes citada, resultara que el productor no reúne las condiciones debidas de aptitud, podrá la Empresa instruir el oportuno expediente a los efectos que procedan.

En el caso de que las condiciones de aptitud del productor fuera previsible, se mejorarán con una prolongación en su período de práctica; podrá prorrogarse el mismo en el tiempo que ambas partes así lo determinen, durante el cual proseguirá percibiendo el productor la retribución de oficial "C" y teniendo para con la Empresa la obligaciones correspondientes a dicha calificación.

Oficiales "B".—Tendrán la consideración de oficiales "B" aquellos productores que, habiendo superado el período de prácticas establecidas para los oficiales "C", realicen todas las gestiones propias de su oficio, sin llegar a la perfección establecida para los oficiales "A", o que, aun teniendo esa formación, no puedan ser encuadrados entre los mismos por estar cubierto el porcentaje de oficiales de dicho grupo.

Oficiales "A".—Las vacantes de este grupo se cubrirán en primera instancia por los oficiales de la "B", y de no ser aptos, se procederá en la forma prevista en el apartado b) de este artículo.

Los oficiales de 1.ª que en el momento de la entrada en vigor de este Reglamento ostenten la calificación "B" pasarán automáticamente a "A". En el futuro, el ascenso a oficial "A" representará igualmente a oficial de 1.ª.

Art. 48. Profesionales siderúrgicos.—La Progresión y Promoción en o a puestos de profesionales siderúrgicos se llevará a cabo en la forma siguiente:

Dentro de cada departamento existirán uno o varios escalafones de

profesionales siderúrgicos, por profesiones íntimamente relacionadas que se confeccionarán previo acuerdo entre el Jurado de Empresa y la Dirección.

Las vacantes en los puestos de calificación superior serán cubiertas, dentro de cada departamento y tipo de especialidad, por el más antiguo en el puesto profesional siderúrgico de grado inmediato inferior, según el escalafón correspondiente, salvo que se presuma una incapacidad física, psíquica, etc., en cuyo caso se efectuarán las pruebas médicas, psicotécnicas y de formación profesional que sean oportunas.

Antes de producirse una vacante, si la jefatura del departamento presume la falta de capacidad de un empleado para el ascenso al puesto inmediato de profesional siderúrgico, deberá pedir las pruebas oportunas y el productor deberá someterse a ellas. La renuncia a las pruebas supondrá igualmente la renuncia al ascenso.

Si el empleado no resultara apto para el ascenso, será mantenido en el puesto de profesional siderúrgico que ocupa, cediendo el paso al siguiente por orden de antigüedad. Si, posteriormente, el empleado se considera apto, podrá solicitar de su jefe el ser sometido a nueva prueba de aptitud en un plazo no inferior a un año desde la última prueba, y si resultara apto, conservará en su anterior puesto los derechos de antigüedad para el ascenso al puesto inmediato superior cuando se produzcan las próximas vacantes.

Los puestos de calificación inferior en cada escalafón de profesionales siderúrgicos, dentro de cada departamento, serán cubiertos de la forma siguiente:

a) Tendrán preferencia los más antiguos en el puesto inmediato inferior que esté más relacionado con las vacantes, si se hallan en posesión del título de profesionales siderúrgicos expedido por la Escuela de Aprendices o del diploma expedido por la División de Formación de la Empresa, a partir del momento en que estos títulos se expidan como consecuencia de cursos organizados al efecto.

Quienes se hallen en posesión del título de profesionales siderúrgicos o del diploma deberán haber practicado en el puesto afín a la vacante durante un año, como mínimo, antes de ocupar la vacante definitiva de siderúrgico, pasando a ocupar la primera vacante los que estén en posesión del diploma, y la siguiente, los que posean el título de siderúrgico, y así alternativamente.

b) Hasta tanto se expidan los títulos de profesionales siderúrgicos y los diplomas, la selección se llevará a cabo de la siguiente forma:

1.ª En aquellos casos en que los puestos de especialista, afines a los inferiores de siderúrgicos, constituyan el final de una de las cadenas comprendidas en el grupo d), se realizarán las pruebas médicas, psicotécnicas y de formación pertinentes que organice la Empresa, ascendiendo el más antiguo de entre los declarados aptos. Los declarados no aptos no podrán presentarse a pruebas de la misma especialidad antes de transcurrir un año, salvo que en este plazo se organice por la Em-

presa un curso de formación para la concesión del diploma.

2.ª En aquellos casos en que el puesto de especialistas más afín constituya un puesto aislado, se realizarán las pruebas médicas, psicotécnicas y de formación pertinentes que fije la Empresa, pasando luego al puesto vacante de siderúrgico el más antiguo del puesto afín, que haya superado las pruebas.

Art. 49. **Especialistas del tipo de las profesiones tradicionales.**—Entre ellos se encuentran todos los especialistas de los equipos de entretenimiento de los distintos departamentos de Fábrica, los ayudantes de oficio de talleres generales y los de energía.

a) La progresión entre estos especialistas, es decir, a puestos de mayor calificación, se llevará a cabo mediante las pruebas médicas y de formación que se juzguen oportunas, no realizándose otro tipo de pruebas, salvo que se requieran para el normal desempeño del puesto determinadas aptitudes que deben comprobarse por los equipos psicotécnicos. Las pruebas se llevarán a cabo entre todo el personal especialista de grado inmediato inferior de los equipos de entretenimiento en el departamento, y entre los del grado inmediato inferior, dentro de cada tipo o especialidad, cepillos, etc., en talleres generales y energías.

La progresión se llevará a cabo entre el personal del equipo de entretenimiento o del taller en que se haya producido la vacante.

Las pruebas médicas serán sustituidas, cuando así lo juzgue el servicio médico, por el informe que consta en la ficha de reconocimiento anual.

Cuando se requieran pruebas psicotécnicas será preciso superar el nivel mínimo exigible para pasar las pruebas de nivel profesional.

La selección se llevará a cabo entre quienes, previo informe médico y psicotécnico, cuando hubiere, favorables, superen la puntuación mínima de aptitud en las pruebas profesionales. Quien de ellos resulte con mayor puntuación será seleccionado, siendo la puntuación siguiente:

1.ª Puntuación en las pruebas de aptitud profesional, hasta un máximo de 10 puntos.

2.ª Un punto a los dos años o más de permanencia en el grado de calificación inmediato inferior; 1'5 puntos, de 3 a 4 años, y 2 puntos, de 4 años en adelante.

3.ª Si por enfermedades, vacaciones u otras causas, el aspirante ha realizado sustituciones en el puesto a cubrir u otro idéntico grado de calificación en la misma especialidad o en el mismo grupo, tendrá derecho a un punto más por cada 50 días de suplencias realizadas en los dos últimos años, hasta un máximo de 4 puntos.

Será tenida en cuenta esta circunstancia siempre que el interesado lo haga constar en la solicitud a la convocatoria.

Art. 50. **Resto del personal especialista.**—Se considerarán comprendidos en este grupo todos los puestos de personal especialista de la Fábrica a los que no les sea de aplicación lo indicado en los apartados anteriores.

A estos efectos se clasificarán los puestos, dentro de cada departamento, en dos grupos, a saber:

a) Estará compuesto este grupo por aquellos puestos en los que, para llegar al de mayor calificación, se requiera pasar previamente por los de menor. A estos efectos, por el Jurado de Empresa y Dirección se confeccionará el escalafón de aplicación a estos casos.

En estos casos se observarán las normas siguientes:

La progresión a las vacantes o puestos de nueva creación que en las calificaciones superiores se produzcan dentro de cada grupo serán cubiertas por el más antiguo del puesto del escalafón con grado inmediato inferior, siempre que no se suponga una incapacidad por cambio de condiciones físicas, psíquicas, etc., en cuyo caso el productor deberá someterse a las pruebas oportunas. La renuncia a las pruebas supondrá igualmente la renuncia al ascenso. En estos casos, la jefatura del departamento deberá pedir la comprobación de la aptitud del empleado en el momento en que se presume la incapacidad, sin necesidad de esperar a que exista una vacante en el puesto superior. Ello no obsta para que pueda ser subsanada la omisión y pueda pedirse la comprobación de la aptitud en el momento de cubrir la vacante.

Para el ingreso en el grupo de ascenso automático por antigüedad se procederá a cubrir la vacante con el personal del departamento que lo solicite, de acuerdo con las normas siguientes:

1.ª Supuesta o probada la aptitud desde el punto de vista médico, se efectuarán las pruebas psicotécnicas apropiadas, siendo su puntuación máxima de 10 puntos. Se requerirá, para ser considerado, superar la puntuación mínima exigible.

2.ª Se acumulará un punto por cada 50 días de suplencias por enfermedades, etc., realizadas en el puesto a cubrir durante los dos últimos años, sin que exceda de 4 puntos lo alcanzable por este concepto.

b) Los restantes puestos de trabajo, que en el escalafón citado no constituyen un grupo de los señalados en el apartado 1.º, se cubrirán entre los especialistas del departamento que así lo soliciten, previo informe médico favorable, de la forma siguiente:

1.º Pruebas psicotécnicas apropiadas, puntuando éstas hasta un máximo de 10 puntos.

2.º A esta puntuación se sumará un punto por cada 50 días de suplencias realizadas en el puesto a cubrir en los dos últimos años, con un máximo de 4 puntos.

3.º Asimismo se sumará un punto a los que tengan dos años o más de antigüedad en el departamento; 1'5 puntos, del 3.º al 4.º año, y 2 puntos, del 4.º año en adelante.

c) El personal que asciende de grado deberá permanecer en el puesto un período mínimo de un año, para optar a otra plaza de progresión y promoción, excepto para el ingreso en el escalón más bajo de los comprendidos en el apartado a).

Art. 51. **De personal administrativo.**—Cuando se trate de progresión, es decir, ascenso a un puesto de mejor retribución dentro de la misma categoría, si en la oficina en que existe la plaza o vacante consta en la plantilla un administrativo de igual categoría profesional y menor calificación o retribución, salvo que el informe del jefe del departamento no sea favorable, se procederá a su progresión automática. Cuando sea más de uno los que haya en la misma categoría, deberá progresar el de mayor grado de calificación, y cuando coincidan en esto, el más antiguo de la categoría de los relacionados con el puesto a cubrir, salvo que el indicado informe no sea satisfactorio.

Tanto cuando el informe no haya sido satisfactorio para el empleado más calificado que sea el más antiguo o único de la categoría profesional citada en el párrafo anterior, como cuando no exista personal de la misma categoría en la oficina citada, se procederá a la cobertura de la vacante mediante el oportuno concurso, en el que podrán participar todos los administrativos de igual categoría profesional que lo deseen, cubriéndose la vacante por el que reúna las mejores condiciones de aptitud en las pruebas profesionales, una vez superadas satisfactoriamente las médicas y psicotécnicas.

Estas normas no serán de aplicación en los casos de cobertura de jefes administrativos, para las cuales se seguirá el criterio de libre designación del mando, supeditado a la capacitación.

En el supuesto de que en la oficina en que se ha de cubrir una plaza no exista personal administrativo de la categoría de que se trata y al hacerse la convocatoria general entre todo el personal de esa categoría de la Fábrica quede desierta la plaza, se cubrirá la misma con el administrativo más antiguo de los de mayor grado en la categoría inmediata inferior de la oficina, siempre que el informe del jefe sea favorable, y al ascendido se le asignará el grado y categoría de la vacante que cubra.

En el caso de no existir personal administrativo de la categoría inferior en la oficina de que se trata o no haber sido satisfactorio el informe indicado, se procederá a cubrir la vacante mediante concurso entre todo el personal de la Fábrica de la categoría inmediata inferior al puesto a cubrir, observándose las mismas normas que las señaladas anteriormente para la progresión en estos casos.

Se entenderá como oficina, a los efectos de las presentes normas, el conjunto de personas del grupo profesional administrativo que constituya una unidad dentro de las distintas secciones de la Fábrica, tal como a los efectos de contabilidad de costos se clasifican estas unidades.

Cuando la cobertura de la plaza se lleve a cabo por concursos, al personal que en las pruebas de nivel profesional, y haya obtenido la

puntuación media exigible en las pruebas psicotécnicas, alcance el 70 % de la puntuación óptima, se le acumulará la siguiente puntuación:

— Un punto por cada tres años de antigüedad en la categoría, hasta un máximo de 4 puntos, siendo seleccionado el de mayor puntuación.

Art. 52. Técnicos de laboratorio, de control de calidad, de organización y de oficina.—Para las plazas de jefes de estos grupos profesionales y de delineantes proyectistas se observarán idénticos criterios que para la cobertura de puestos de mando o de especial confianza.

Para la cobertura de vacantes o progresiones de delineantes de 1.ª, de 2.ª, etc., así como de técnicos de organización, de laboratorio, control de calidad, etc., se observarán idénticos criterios a los señalados para el personal administrativo.

Art. 53. Otros empleados.—Comprende este grupo los siguientes equivalentes:

- Chófer de turismo.
- Chófer de camión.
- Maquinistas de máquinas locomóviles y diesel.
- Pesador o basculero.
- Vigilante jurado de Industria y Comercio.
- Ordenanza.
- Portero.
- Conserje.
- Chófer de motociclo.
- Patrón de tráfico interior de puerto.
- Vigilante.
- Botones.
- Enfermero.
- Dependiente principal.
- Dependiente auxiliar.
- Cocinero principal.
- Cocinero auxiliar.
- Pinche de cocina.
- Camarero mayor o mayordomo.
- Camarero.
- Pinche de camarero.
- Telefonista.
- Empleadas de limpieza.

a) Para cubrir las plazas de este grupo profesional, dentro de las condiciones mínimas de aptitud apropiadas al cargo, que se determinarán de acuerdo con las normas señaladas al principio de este capítulo, tendrán preferencia quienes hayan sufrido alguna incapacidad por enfermedad o accidente de trabajo y no tengan derecho a subsidio o pensión, así como quienes en el desempeño de su oficio o empleo hayan perdido

condiciones, por enfermedad, defecto físico o edad avanzada.

b) Para las progresiones y promociones dentro del grupo de chóferes de camión y de turismo, se observarán las normas siguientes:

A los efectos del pase de un chófer a puestos de calificación superior con ocasión de vacante o de la sección diesel a garaje, será considerado en todo caso como un supuesto de progresión.

A los efectos de cobertura de vacantes serán consideradas dos secciones.

Sección Garaje, que comprende los puestos de chófer de turismo, camión (colector, Mack, exterior o interior fábrica) y Land Rower.

El puesto de chófer de turismo del señor director será de libre designación.

Sección Diesel, que comprende los puestos de trabajo de bomberos, Dumper, palas, cargadoras mecánicas, excavadoras, grúas, empujadoras y camión cuba.

Vacantes chófer garaje.—Se cubrirán, en primera convocatoria, entre los chóferes que componen esta sección que lo soliciten y estén en posesión del permiso de conducir exigido para el vehículo motivo de la vacante y será elegido el más antiguo como chófer entre los que superen las pruebas médicas y psicotécnicas a que, como requisito previo, serán sometidos. Si el puesto exige un determinado permiso de conducir y el aspirante se hallase en posesión de esta clase de permiso, solamente se requerirán pruebas médicas.

En el supuesto de que algún chófer de esta sección de Garaje no optase a esta convocatoria, conservará el derecho de opción a nuevas vacantes.

En estos movimientos de puestos, con ocasión de vacantes, solamente podrán participar los chóferes, quedando excluidos los ayudantes de chóferes, aun en el supuesto de que se hallen en posesión del permiso de conducir necesario.

Las vacantes que se produzcan en la sección de Garaje, después de efectuado el corrimiento de puestos en esta sección, serán cubiertas por los chóferes que componen la sección Diesel, mediante las oportunas pruebas médicas y psicotécnicas, en su caso, siendo designado el más antiguo de los aspirantes que haya superado dichas pruebas y esté en posesión de la licencia de conducir adecuada.

El puesto de conductor del camión MAK será cubierto mediante las correspondientes pruebas médicas, siendo designado el más antiguo en el puesto de grado de calificación inmediato inferior y que se halle en poder del permiso de conducir exigido para dicho vehículo. En el supuesto de no haber aspirantes a este puesto entre el personal de la sección de Garaje se cubrirá por el mismo sistema entre los chóferes de la sección Diesel.

A estos solos efectos, la sección Diesel, es decir, para coberturas de puestos en el garaje, estará formada por dos grupos: los pertenecientes

a los Dumper y los de las Diesel.

Teniendo en cuenta que los chóferes pertenecientes a los vehículos Diesel forman un grupo más numeroso que los de Dumper, la ocupación de vacantes en la sección de Garaje se cubrirán por los dos chóferes más antiguos en la sección Diesel como conductores de esta clase de vehículos, y uno de los dumpers, por este orden de preferencia de grupo y antigüedad.

El citado orden de preferencia para ocupación de vacantes en la sección de Garaje será hasta que se extingan los actuales chóferes de Dumpers.

Vacantes de la sección Diesel.—Las vacantes de chóferes que se produzcan en esta sección serán cubiertas en primera convocatoria entre los ayudantes de chóferes de camión que superen las pruebas médicas y psicotécnicas y se hallen en posesión del permiso de conducir necesario para el vehículo, y en segunda convocatoria, entre los empleados del departamento que reúnan estos requisitos.

Las vacantes que se produzcan en los ayudantes de camión se cubrirán mediante las oportunas pruebas, entre los empleados del departamento que estén en posesión del carnet de conducir oportuno, teniendo prioridad en caso de empate el que posea carnet de conducir de mayor categoría.

Se exceptúa de las normas anteriores señaladas en los apartados correspondientes, la cobertura de puestos de conserje y cabo, que serán designados libremente por la Empresa, dadas las funciones de mando que el artículo 24 de la Reglamentación Siderúrgica les asigna. Igualmente, y por las características especiales que concurren en el nombramiento de vigilantes jurados, éstos serán efectuados libremente por la Empresa entre quienes reúnan las condiciones que la Reglamentación del Servicio Oficial de Vigilantes Jurados de la Industria establece.

Art. 54. Nombramiento de mandos.—Los puestos de mandos serán cubiertos por libre designación de la Empresa.

Cuando para la cobertura de uno de estos puestos se saque el mismo a concurso, la libre designación tan sólo podrá ser ejercitada entre quienes hayan superado la puntuación mínima de aptitud.

Art. 55. Excepciones.—Se exceptúa de estas normas las vacantes producidas en aquellos puestos que el servicio médico determine susceptibles de ser ocupados por personal que, por accidente, enfermedad u otras causas, no pueda desempeñar un trabajo que exija esfuerzo o la integridad física completa del organismo (puesto de capacidad limitada).

La relación de estos puestos será oportunamente comunicada al Comité de Promoción y Progresión y al Jurado de Empresa, quienes podrán proponer supresiones o adiciones, que serán resueltas por el servicio médico de la Empresa.

Estas vacantes serán cubiertas teniendo en cuenta preferentemente las aptitudes físicas del o de los empleados en esas condiciones. En igualdad de condiciones de limitación de capacidad se tendrá en cuenta la antigüedad en el departamento y, por último, la antigüedad en la Fábrica.

Art. 56. Composición del Comité de Ascensos.—El Comité para la determinación del personal que ha de ascender se constituye en la forma siguiente:

1.º Cuando se trate de puesto de ascenso automático, el jefe de empleo, el jefe del departamento o unidad a que corresponde el puesto y un vocal del Jurado de Empresa del grupo profesional a que corresponde la plaza, quienes levantarán el acta correspondiente.

2.º Cuando se trata de plazas en las que no se requieran pruebas de nivel profesional, y si únicamente las médicas y psicotécnicas, el Comité estará compuesto por:

Presidente: Jefe de empleo.

Vocal: Jefe de psicología industrial.

" Jefe del departamento o unidad a que corresponda la plaza.

" El enlace sindical del departamento, o en su defecto, el empleado de mayor edad de la misma unidad que no figure entre los aspirantes del puesto a cubrir.

" Jurado de Empresa del grupo profesional, quienes levantarán el acta de ascenso correspondiente.

3.º Cuando se requieran pruebas de nivel profesional, las mismas serán presididas por el jefe de la División de Formación, el jefe ejecutivo de quien dependa el puesto a cubrir y un representante designado por el Jurado de Empresa. Realizadas las pruebas se reunirá este Comité con el presidente del Comité de Progresión y con el vocal del Jurado de Empresa del mismo grupo profesional que el del puesto a cubrir, quienes levantarán el acta de ascenso correspondiente.

Art. 57. Período de prueba.—El personal designado por el Comité para ocupar la plaza será sometido a un período de prueba o de formación técnica o prácticas, que será el siguiente:

— Técnicos titulados	1.200 horas de trabajo en el puesto.
— Mandos intermedios no titulados	400 horas de trabajo en el puesto.
— Resto del personal	200 horas de trabajo en el puesto.

Art. 58. Reclamaciones.—Las reclamaciones contra las decisiones del Comité de Progresión y Promoción se formularán en primera instancia ante el presidente de este Comité y, en caso de disconformidad con su decisión, ante la jefatura social de la Fábrica, cuya resolución será definitiva.

nitiva pudiendo recurrir ante la autoridad laboral.

Art. 59. Normas subsidiarias.—De conformidad con lo previsto en el artículo 99 del Convenio Colectivo Sindical de esta Fábrica, las presentes normas se han establecido como un perfeccionamiento de las vigentes, y para lo no previsto en el presente texto, en relación con las categorías que en él se tratan, se estará a lo que el Convenio, Reglamentación Siderometalúrgica y demás leyes en vigor establezcan.

LIBRO SEGUNDO

REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR

LIBRO SEGUNDO

CAPITULO I NORMAS GENERALES

Artículo 1.º **Objeto.**—Las relaciones del trabajo entre la Empresa Altos Hornos de Vizcaya, S. A., Fábrica de Sagunto, y el personal que en ella presta sus servicios, estarán reguladas por el presente Reglamento de acuerdo con la doctrina del derecho laboral español.

Art. 2.º **Ambito territorial.**—Se aplicará en todos los centros de trabajo que en la actualidad tiene o pueda tener en el futuro la Empresa en la provincia de Valencia.

Art. 3.º **Ambito personal.**—Afectará a todo el personal que preste sus servicios en la Empresa mediante contrato verbal o escrito, quedando excluido el personal directivo a que hace referencia el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Se consideran comprendidos en este precepto legal el presidente ejecutivo, el secretario general y directores.

Art. 4.º **Ambito temporal.**—Entrará en vigor al día siguiente de su comunicación oficial al personal, mediante la entrega al mismo por la Empresa de un ejemplar del Reglamento, previa la aprobación de la autoridad laboral correspondiente.

Su duración es ilimitada; no obstante, podrá ser modificado por la Dirección de la Empresa o a instancia del Jurado de Empresa, a los dos años de la fecha de su entrada en vigor, o antes, si se produjeran cambios importantes en la estructura u organización de la Empresa.

También podrá modificarse cuando exista nueva regulación de las condiciones de trabajo como consecuencia de disposiciones legales, convenio colectivo o pactos entre la Dirección de la Empresa y su personal.

La Dirección de la Empresa expondrá previamente al Jurado las modificaciones que proyecte introducir.

Art. 5.º **Organización del trabajo.**—Corresponderá exclusivamente a la Dirección de la Empresa la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo, quien será responsable de su uso ante el Estado.

CAPITULO II
RETRIBUCIONES

Art. 6.º **Retribución del personal.**—La retribución del personal se hará de acuerdo con lo que determina el presente capítulo, en relación con la calidad y cantidad de trabajo realizado y con otras condiciones de la función establecidas y las que se establezcan en el futuro.

Art. 7.º **Retribución directa del trabajo.**—Tendrá esta consideración la retribución que, en función de la calidad y cantidad de trabajo, ha de percibir el personal, comprendiendo ésta los conceptos siguientes:

- Jornal o sueldo de calificación.
- Domingos y fiestas abonables.
- Incentivos o primas.
- Vacaciones anuales.
- Gratificaciones extraordinarias del mes de abril, 18 de Julio y Navidad.

Art. 8.º **Retribución por condiciones especiales del trabajo.**—Comprenderá las cantidades que por los conceptos siguientes o similares haya de percibir el personal:

- Antigüedad.
- Trabajo nocturno.
- Participación en beneficios.
- Incremento por impuesto del rendimiento del trabajo personal.
- Plus de distancia.
- Y cualquier otro concepto de análoga naturaleza establecido o que se establezca en el futuro.

La calificación de cada puesto recoge el ambiente en que se desarrolla el trabajo y los riesgos profesionales, por lo que en el jornal o sueldo de calificación figuran los conceptos análogos de penoso, tóxico o peligroso.

Art. 9.º **Fórmula general de retribución.**—La retribución del personal dependerá de la fórmula siguiente:

$$R = K . i . a . h$$

k) Es un factor constante que fija la Dirección de la Empresa de acuerdo con su situación financiera y el avance tecnológico, cuyo valor es igual para todo el personal.

i) Representa la puntuación o índice de calificación que corresponde al puesto de trabajo.

- a) Significa un factor de rendimiento en función de la actividad desarrollada.
- h) Es el número de horas que constituye la jornada oficial del personal en un año.
- R) Representa la retribución anual del personal y es el resultado de operar con los factores indicados.

Art. 10. De acuerdo con el Convenio suscrito en 1 de enero de 1969, la retribución en concepto de prima se regirá por la siguiente tabla:

Punto hora atrib.		% Prima sobre		Punto hora atrib.		% Prima sobre	
Antiguo	Nuevo	Jornal obrero	Sueldo empleados	Antiguo	Nuevo	Jornal obrero	Sueldo emplead.
85	60'—	0'—	0'—	114	80'47	60'40	51'36
86	60'70	2'09	1'76	115	81'18	63'12	53'14
87	61'41	4'20	3'54	116	81'88	65'20	54'90
88	62'12	6'32	5'32	117	82'59	67'32	56'68
89	62'82	8'40	7'08	118	83'29	69'40	58'43
90	63'53	10'52	8'86	119	84'—	71'52	60'22
91	64'24	12'64	10'64	120	84'70	73'61	61'97
92	64'94	14'72	12'39	121	85'41	75'72	63'75
93	65'65	16'84	14'18	122	86'12	77'84	65'54
94	66'35	18'92	15'93	123	86'82	79'92	67'29
95	67'06	21'04	17'71	124	87'53	82'04	69'07
96	67'76	23'12	19'47	125	88'23	84'13	70'83
97	68'47	25'24	21'25	126	88'94	86'24	72'61
98	69'18	27'36	23'03	127	89'65	88'36	74'39
99	69'88	29'44	24'79	128	90'35	90'44	76'15
100	70'59	31'56	26'57	129	91'06	92'56	77'93
101	71'29	33'64	28'33	130	91'76	94'64	79'69
102	72'—	35'76	30'11	131	92'47	96'76	81'47
103	72'70	37'85	31'86	132	93'18	98'88	83'25
104	73'41	39'96	33'65	133	93'88	100'96	85'—
105	74'12	42'08	35'43	134	94'59	103'08	86'79
106	74'82	44'16	37'18	135	95'29	105'16	88'54
107	75'53	46'28	38'96	136	96'—	107'28	90'32
108	76'24	48'40	40'75	137	96'70	109'37	92'08
109	76'94	50'48	42'50	138	97'41	111'48	93'86
110	77'65	52'60	44'28	139	98'12	113'60	95'64
111	78'35	54'68	46'04	140	98'82	115'68	97'40
112	79'06	56'80	47'82	141	99'53	117'80	99'18
113	79'76	58'88	49'58	142	100'24	119'92	100'96

Art. 11. **Gratificaciones extraordinarias.**—Se abonará al personal las gratificaciones siguientes:

- Mes de abril,
- Festividad del 18 de Julio,
- Festividad de Navidad,

cuya retribución será de 30 días de jornal o sueldo de calificación, más la antigüedad a que corresponda, por cada una de ellas.

CAPITULO III INGRESOS, TRASLADOS Y CESES DE PERSONAL

Sección 1.ª Ingresos

Art. 12. **Menores de 18 años.**—Los menores de 18 años para ingresar en la Fábrica, además de reunir las aptitudes médicas y sicotécnicas adecuadas para la función a que hayan de ser destinados, así como las apropiadas para los puestos de trabajo que se prevea puedan ocupar en el futuro, todo ello según criterio de la Empresa, deberán acreditar los requisitos siguientes:

- a) Certificado de Estudios Primarios o del Nivel de Enseñanza que se requiera para el puesto de trabajo de que se trate.
- b) Certificado de nacimiento.
- c) Certificado de estar vacunado y no padecer enfermedad alguna.
- d) Permiso paterno extendido ante la Alcaldía.
- e) Dos fotografías recientes tamaño carnet, las cuales deberán ser aportadas cada vez que se obtenga y renueve el Carnet Nacional de Identidad.

Las pruebas para ingreso de este personal se celebrarán, en primera instancia, entre hijos de personal de la Empresa o de huérfanos de la misma. Las pruebas serán las adecuadas de carácter médico, sicotécnico o de nivel profesional que estime necesarias la Empresa, teniendo preferencias en igualdad de circunstancias, quienes tengan en su familia menores ingresos.

En segunda instancia se cubrirán las plazas por personal no vinculado a la Empresa que supere debidamente las pruebas antes señaladas.

Art. 13. **Mayores de 18 años.**—El personal mayor de 18 años será igualmente sometido a las pruebas de aptitud médicas y sicotécnicas que señale la Empresa en cada caso, según el puesto a desempeñar. Además, cuando así se determine, se establecerán las pruebas de nivel profesional que se estimen convenientes.

El personal masculino deberá acreditar, cuando así se exija, haber cumplido el servicio militar o estar exento del mismo, así como tener en orden la última revista militar.

El personal femenino deberá acreditar haber cumplido el Servicio Social o estar exento de él.

Además deberán presentar el certificado de Estudios Primarios o el que acredite los estudios de mayor grado cursados.

Asimismo presentarán el documento Nacional de Identidad y entregarán dos fotografías recientes de tamaño carnet, las cuales deberán ser renovadas cada vez que se renueve dicho documento.

Para el ingreso de este personal se tendrán en cuenta las preferencias señaladas en el artículo anterior.

Art. 14. **Período de prueba.**—Una vez seleccionada por cualquiera de los procedimientos anteriores la persona que deberá ocupar el puesto de trabajo, ésta seguirá el período de prueba de formación teórico-práctica que se detalla a continuación:

Técnicos titulados	1.200 horas/trabajo en el puesto
Mandos intermedios no titulados.	400 horas/trabajo en el puesto
Administrativos y subalternos ...	200 horas/trabajo en el puesto
Profesionales de oficio	200 horas/trabajo en el puesto
Aprendices	200 horas/trabajo en el puesto
Especialistas	150 horas/trabajo en el puesto

Durante el período de prueba, tanto el productor como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

Durante este período, el productor sometido a prueba percibirá, como mínimo, la remuneración convenida para la función a que fue sometido a prueba en la Empresa, estimada por los días de trabajo efectuados.

Transcurrido el plazo referido, el productor ingresará en la Empresa de acuerdo con las condiciones estipuladas en el contrato efectuado.

Sección 2.ª Traslados

Art. 15. **Traslados voluntarios entre distintos departamentos de Fábrica.**—El empleado que solicite ser trasladado de departamento, en el caso de que sea atendida su petición, perderá la antigüedad en el departamento de origen, pasando a ser el más moderno en el nuevo, y percibirá la categoría correspondiente a su nueva función.

El mismo criterio se aplicará en el caso de permutas de puesto de trabajo que sean autorizadas por la Dirección.

Art. 16. Traslados provisionales entre distintos departamentos de Fábrica.—Todos los empleados pueden ser destinados provisionalmente a puestos o departamentos distintos de aquellos en que prestan sus servicios habitualmente, cuando a juicio de la Dirección sea necesario para la buena marcha de la Empresa. En estos casos se aplicarán las normas de este Reglamento sobre trabajos de categoría superior e inferior, en su caso. Y a todos los efectos se considerará como si los productores afectados permanecieran en sus puestos de trabajo.

Art. 17. Traslados definitivos entre distintos departamentos de Fábrica con carácter forzoso.—Cuando como consecuencia de modificaciones en las instalaciones, reorganización de plantillas, u otras medidas análogas, proceda trasladar personal de un departamento a otro, se aplicarán las normas siguientes:

1.ª Como principio general, se respetará a los empleados de mayor antigüedad en las categorías y grupos correspondientes.

2.ª El personal afectado pasará a ser el más moderno en el departamento a que se le destine, pero conservará el derecho de volver al departamento de origen si se produjeran en el mismo vacantes de su categoría o especialidad.

Art. 18. Traslados a distinto centro de trabajo.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 60 de la Reglamentación Siderometalúrgica Nacional, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, a juicio de la Dirección de la Empresa, ésta podrá imponer el traslado a localidad o centro de trabajo distinto. En tal supuesto se observarán las normas siguientes:

Los productores afectados conservarán el salario, antigüedad y demás derechos adquiridos.

La Empresa deberá abonar los gastos de traslado del productor, su familia y enseres, así como una gratificación equivalente a tres mensualidades.

Esta facultad únicamente podrá ejercerla la Empresa con empleados que lleven a su servicio menos de diez años y tan sólo una vez con cada uno de ellos.

Cuando el traslado a distinta localidad tenga carácter provisional, no existirán dichas limitaciones, y la Empresa deberá abonar las dietas o los gastos de estancia y manutención, así como los desplazamientos correspondientes.

Sección 3.ª Ceses

Art. 19. Ceses.—El cese de los empleados en su relación laboral con la Empresa puede producirse por alguna de las causas siguientes:

a) Por extinción de la relación laboral en virtud de causas previstas en el contrato de trabajo, o de cese o reducción de plantilla acordada por la autoridad competente. En este supuesto se estará a lo establecido en el contrato o resolución administrativa de que se trate.

b) Por jubilación del productor interesado de acuerdo con las normas vigentes.

c) Por decisión unilateral del empleado, en cuyo caso el interesado deberá avisar con ocho días de antelación si se trata de profesional de oficio o especialista, y con treinta días si pertenece a alguno de los demás grupos profesionales. Cuando el productor cumpla este requisito de preaviso, la Empresa efectuará la liquidación correspondiente abonando al interesado todas las cantidades que le correspondan, en su último día de trabajo.

En el supuesto de incumplimiento de la citada obligación, la Empresa no abonará cantidad alguna hasta la fecha habitual de pago de salarios, y podrá exigir la indemnización por los daños y perjuicios causados, cuando proceda.

d) Por las causas previstas en la Ley de Contrato de Trabajo.

CAPITULO IV ANTIGÜEDAD

Art. 20. Concepto.—Se entiende por antigüedad, a efectos laborales, el periodo de tiempo durante el cual un productor ha permanecido ininterrumpidamente al servicio de la Empresa, salvo las excepciones que luego se expresan:

En el orden laboral deben distinguirse los siguientes tipos de antigüedad:

a) **Antigüedad en la Empresa.**—Se entiende por antigüedad en la Empresa el tiempo servido a ésta en cualquiera de sus fábricas.

b) **Antigüedad en Fábrica.**—Todo el periodo de tiempo de servicios ininterrumpidos en la fábrica en que los presta.

c) **Antigüedad en la división, agrupación, taller o dependencia.**—Es el periodo de tiempo durante el cual se ha permanecido ininterrumpidamente al servicio de la Empresa en alguno de dichos epígrafes.

d) **Antigüedad en la profesión.**—Es el periodo de tiempo ininterrumpido de servicio a la Empresa estando desempeñando una determinada profesión, tal como ajustador, administrativo, etc.

e) **Antigüedad en la categoría.**—Es el tiempo de permanencia en servicio ininterrumpido a la Empresa dentro de una determinada categoría profesional. En el supuesto de ascenso por examen con efecto de una misma fecha, se considerará ésta aunque la toma de posesión sea en fechas diferentes.

f) **Antigüedad en el puesto de trabajo.**—Es el periodo de tiempo ininterrumpido de servicio a la Empresa en un puesto de trabajo (maqui-

nista de grúa, etc.). En el supuesto de ascenso por examen con efecto de una misma fecha, se considerará ésta aunque la toma de posesión sea en fechas diferentes.

g) **Antigüedad a efectos de percepción de quinquenios.**—Es el período de tiempo computado a cada productor, del servicio a la Empresa, a efectos de los aumentos periódicos por años de servicio.

Art. 21. Cómputo de la antigüedad.—El cómputo de la antigüedad se registrará por las normas siguientes:

a) **Servicios ininterrumpidos.**—Como principio general para la determinación de la antigüedad se establece que únicamente se computará el período de tiempo continuada o ininterrumpidamente referido a la Empresa y realmente trabajado, todo ello sin perjuicio de las excepciones siguientes:

b) **Enfermedades y accidentes.**—No obstante lo establecido en el párrafo anterior, en los casos en que se verifique la baja temporal para el trabajo por causa de enfermedad o accidente, estos períodos de tiempo se entenderán como realmente trabajados.

El productor que por causa de enfermedad pase a la situación de invalidez provisional, antes larga enfermedad, acogido a la Seguridad Social, si se reincorpora al trabajo al ser dado de alta, se le computará a efectos de antigüedad el período de tiempo anterior a la situación de pensionista.

Al productor que por causa de baja por enfermedad profesional o accidente pase a la situación de incapacidad permanente acogido a la Seguridad Social, si se reincorpora al trabajo en virtud de revisión, se le computará a efectos de antigüedad el período de tiempo anterior a la situación de pensionista.

c) **Excedencias forzosas.**—El período de tiempo durante el cual un productor estuviere disfrutando de una excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical o por prestación de servicio militar obligatorio, se le computará como trabajo a efectos de antigüedad.

Al personal que al término del servicio militar deje pasar, por causas imputables al mismo, los dos meses de prórroga reglamentarios, se le considerará como de nuevo ingreso, en el caso de ser readmitido.

d) **Excedencia voluntaria.**—En el caso de excedencia voluntaria no se computará este período a efectos de antigüedad.

e) **Crisis de trabajo.**—Al trabajador que cese por crisis de trabajo y se reincorpore en el momento en que sea requerido por la Empresa, se le computará a efectos de antigüedad el tiempo trabajado con anterioridad hasta la fecha de su baja por dicha causa.

f) Al productor que haya causado baja en la Empresa por detención judicial, gubernativa o destierro, siempre que la solicitud que haya originado su readmisión se haya cursado dentro de los 15 días siguientes

a la puesta en libertad, en el caso de ser readmitido al trabajo se le computará a efectos de antigüedad el tiempo de servicios prestados con anterioridad a la fecha de su detención o destierro.

En los casos en que un productor que haya sido detenido sea puesto en libertad por sobreseimiento de la causa o sentencia absolutoria, al ser readmitido por la Empresa se le computará no solamente el tiempo trabajado con anterioridad a la detención, sino también el que hubiere estado privado de libertad.

g) **Licencias no retribuidas.**—En el caso de licencias no retribuidas cuya duración no exceda de un mes, a efectos del cómputo de antigüedad se considerarán éstas como tiempo realmente trabajado.

Cuando excedan de dicho plazo, tendrán la misma consideración que las excedencias voluntarias.

h) **Transformación de oficios.**—En el caso de personal que por reducción de plantilla en su profesión sea transformado de oficio, a todos los efectos, salvo los derivados de otra reducción en la nueva profesión, conservará la antigüedad del oficio y categoría de procedencia.

Si se reincorporara a la profesión de procedencia, cuando por orden de antigüedad correspondiera, conservará su primitiva antigüedad a todos los efectos.

i) **Reingreso de personal.**—Al personal que hasta la fecha de entrada en vigor de este Reglamento haya trabajado en más de una etapa, bien por baja voluntaria u otra causa, y después haya sido readmitido al trabajo, se le computará todo el tiempo trabajado en la Empresa a efectos de quinquenios y de jubilación.

j) **Baja definitiva en la Empresa.**—Cuando un productor cause baja definitiva en la Empresa por despido o a petición propia, en el supuesto de que vuelva a ser admitido, se computará su antigüedad a partir del último ingreso.

Art. 22. Efectos de la antigüedad.—Los efectos económicos de la antigüedad serán:

a) **Premio de antigüedad.**—Todos los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a percibir un premio de antigüedad por cada período de cinco años de servicio a la misma, computados en la forma indicada en los apartados anteriores, sin excepción del tiempo de aspirantado o aprendizaje.

b) **Valoración de los quinquenios.**—La cuantía que se devengará será proporcional al índice o puntuación de calificación y al número de quinquenios o períodos de cinco años que a estos efectos correspondan a cada trabajador, todo ello calculado en la forma establecida en el Convenio Colectivo Sindical.

c) **Cuantía del quinquenio en puesto de diferente valoración.**—Los productores que perciban retribución por diferente grado o índice de

calificación, disfrutarán el importe del número de quinquenios calculado en su totalidad sobre el grado o puntuación de calificación de la nueva función durante el tiempo que se hallen en esa situación.

d) **Fecha de cumplimiento.**—Los quinquenios serán abonados a partir del día 1.º del mes siguiente a la fecha en que se cumpla cada quinquenio. Los ingresados en el día 1 de cualquier mes, cobrarán en ese mes los nuevos quinquenios, y los ingresados el día 2 o siguientes, en el próximo mes.

Art. 23. Otros efectos de la antigüedad.

a) **Grupos de personal por antigüedad.**—A los efectos de otros beneficios derivados de la antigüedad se clasifica al personal en tres grupos diferentes, y dentro de los mismos en la forma que para cada uno se determinará en los apartados siguientes:

Primer grupo.—Administrativos, técnicos de oficina, técnicos de laboratorio y subalternos.

Segundo grupo.—Personal de oficio y especialista de oficio.

Tercer grupo.—Profesionales siderúrgicos, especialistas (exceptuando los especialistas de oficio) y técnicos de taller.

b) **Efectos de la antigüedad para vacaciones, ascensos, etc.**—En los casos en que la antigüedad sea un privilegio a tener en cuenta, tales como ascensos, preferencia para el disfrute de vacaciones o cuando el servicio no lo impide, etc., se observarán las normas siguientes:

Primer grupo.—Cuando se trate de resolver un problema dentro de una oficina, sección, etc., se considerará la mayor antigüedad en la categoría del personal de la propia oficina, sección, etc.

Si el problema es a resolver entre personal de diferentes categorías se considerará primero el personal de categoría superior y luego al de la siguiente, etc., y dentro de esta categoría se observará la preferencia señalada en el apartado anterior.

Si el problema a resolver es entre personal de diversas oficinas, secciones, etc., se computará la mayor antigüedad en la categoría entre todo el personal afectado.

Segundo grupo.—Se procederá como en el caso señalado para el grupo primero.

Cuando se trate de puestos relacionados entre sí, de forma que para prestar servicios en uno es normal proceder del anterior, tales como los de atrapador 1.º, 2.º o 3.º, tendrán preferencia los puestos superiores a los inferiores, salvo que la organización del trabajo, como puede suceder en vacaciones, exija que alternen los puestos en el disfrute de las mismas.

c) **Efectos de la antigüedad en los casos de reducción de plantilla, en**

un departamento o sección.—Se observarán en cada grupo las normas siguientes:

Primer grupo.—Las reducciones de plantilla se llevarán a cabo teniendo en cuenta, en cada unidad, el orden inverso de antigüedad en cada categoría. Sin embargo, los más antiguos tendrán preferencia para cesar en sus puestos de trabajo si así lo solicitan por escrito, perdiendo en este caso el derecho en toda posterior reclamación para ocupar un puesto de trabajo en la unidad de origen.

Segundo grupo.—Las plantillas se reducirán teniendo en cuenta la menor antigüedad en el oficio o en la especialidad de que se trate, ajustador, ayudante de ajustador, etc., entre todos los operarios del departamento, del mismo oficio o especialidad, cualquiera que sea su categoría profesional dentro de dicho oficio o especialidad. El personal afectado podrá recurrir ante el Jurado de Empresa y en segunda instancia ante la autoridad laboral competente.

Tercer grupo.—Para determinar el personal que deba cesar, se seguirá en cada unidad el orden inverso al de la norma de ascensos existentes en este momento, de forma que siguiendo el mismo vayan siendo desplazados los más modernos titulares de los puestos al equipo de faltas, y dentro de éste se tendrá en cuenta la menor antigüedad en la unidad para pasar a disposición del jefe de empleo.

d) **Despidos o ceses de personal por reducción de plantilla.**—Cuando sea necesario efectuar algún despido de personal, con excepción de aquellos casos que sean consecuencia de falta o sanción, de acuerdo con las disposiciones legales que regulan esta materia, se observará siempre, dentro de cada categoría, un orden riguroso inverso de antigüedad en la Empresa, pero teniendo opción este personal a pasar a la categoría inmediata inferior, si procediera de ella y en ésta existiera personal más moderno que el interesado al que correspondiera su despido.

CAPITULO V

JORNADA, HORARIOS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Sección 1.ª

Jornada y horarios de trabajo

Art. 24. **Jornada ordinaria.**—La jornada ordinaria de trabajo será de ocho horas diarias, y 48 semanales de acuerdo con la vigente ley de jornada máxima legal. Los productores afectados por dicha jornada trabajarán de acuerdo con los horarios siguientes:

a) El personal que no ha de ser relevado trabajará de 8 a 12 de la mañana y de 1'30 a 5'30 de la tarde. Aquellos que recuperen las fiestas por la tarde trabajarán de 1'20 a 5'30.

Durante la jornada de verano, en todos aquellos casos en que la

marcha del servicio lo permita, a juicio de la jefatura de cada departamento, este personal podrá observar el horario de trabajo de 6 a 14 horas. Esta concesión estará condicionada a los siguientes extremos:

- Por los jefes de los departamentos se decidirá el personal que trabajando habitualmente en régimen de día puede llevar el horario citado de 6 a 14 horas.
 - Por la jefatura de los departamentos se determinarán los turnos de personal que sea necesario trabajen en régimen habitual de día, rotando con los demás productores, siempre que sea posible.
 - Igualmente podrán establecerse turnos desde las 14 a las 22 horas u otros que fueran necesarios.
 - Las variaciones de turnos que por necesidad del servicio hayan de realizarse, no estarán afectadas por el límite de descanso de 16 horas entre dos jornadas, es decir, que podrá ser de 8 horas, si bien se procurará reducir al mínimo posible las variaciones de este tipo.
 - Durante todo el año, los sábados y vísperas de fiesta si el servicio lo permite a juicio del jefe del departamento, caso que el personal lo solicite, el horario será de 6 a 14 horas y no será preceptivo el descanso de 16 horas entre dos jornadas. En todos estos casos el personal que recupera las fiestas trabajará el tiempo de recuperación habitual.
- b) El personal perteneciente a talleres o departamentos en los que a juicio de la Dirección deba trabajarse a dos relevos diarios, lo hará preferentemente, de 6 a 14 por la mañana, y de 14 a 22 por la tarde. Si el servicio lo aconseja podrán establecerse combinaciones de horarios sobre las bases del apartado anterior y del siguiente.
- c) El personal que preste sus servicios a tres relevos trabajará de 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6. La rotación se realizará por períodos semanales.
- d) Además de los horarios anteriormente citados se podrán establecer también otros, dentro de la jornada máxima legal, cuando así lo aconsejen las necesidades de la producción. Cuando no exista acuerdo entre las partes, se someterá a la decisión de la Inspección de Trabajo.

Art. 25. Jornadas especiales.—El personal técnico y administrativo cuyas funciones no estén directamente vinculadas a la producción, tendrá una de las jornadas y horarios de trabajo que a continuación se relacionan:

- a) Los empleados con jornada de trabajo media anual semanal de 44 horas trabajarán, durante el período estival, de 7 a 14 horas, los 6 días laborables de la semana, y, el resto del año, de 8 a 13 y de 15 a 18 horas, los cinco primeros días, y de 8 a 13 los sábados.
- b) Los empleados de jornada de 8 horas trabajarán de 8 a 13 y de 15 a 18 horas, salvo en los casos en que, por seguir el horario de la

jefatura de que dependan, trabajen de 8'30 a 13'30 y de 15'30 a 18'30. Cuando el servicio lo permita, la jefatura del departamento podrá autorizar el trabajo de 6 a 14 en verano y los sábados del resto del año.

Art. 26. Principio y fin de la jornada laboral.—Se entenderá por horas en que deba empezar y terminar la labor de cada productor, aquellas establecidas como principio y fin de su jornada, es decir, que todos los productores deberán permanecer en sus puestos de trabajo durante la totalidad de su jornada laboral. A estos efectos regirán las siguientes normas:

- a) Al toque de sirena o señal correspondiente a la hora señalada como principio de jornada, quedarán cerrados los elementos de control y todo el personal deberá iniciar su labor.
- b) Cinco minutos después de la hora de principio de jornada, se abrirán nuevamente los elementos de control, por un período de 15 minutos, para que puedan entrar los productores retrasados, a los que se descontará media hora en su salario, sin perjuicio de estimarse el retraso como falta laboral.
- c) Pasado el período anterior, se requerirá autorización especial del jefe correspondiente para ser admitido al trabajo, sin perjuicio de estimarse el retraso como falta laboral.
- d) El personal no podrá abandonar su puesto de trabajo, sin expresa autorización del jefe correspondiente, hasta que se dé la señal de salida.
- e) En los trabajos continuos, el productor saliente que haya de ser relevado no abandonará su puesto sin que llegue su sustituto o sea debidamente relevado. A este fin, el mando inmediato superior deberá disponer su relevo o convenir con el interesado la prolongación de la jornada, antes de transcurrir una hora desde el momento en que debió ser relevado. El tiempo de demora en el relevo no dará lugar a considerar extraordinaria la prolongación de la jornada, salvo que no pueda ser sustituido y se convenga entre el mando inmediato y el productor la prolongación de la jornada. Si el tiempo de demora en el relevo diera lugar a deducción de las percepciones del sustituto por ese tiempo, su importe incrementará las percepciones del relevado como compensación al retraso.
- f) Al personal que no ha de ser relevado al finalizar la jornada, se le autorizará el uso de los vestuarios y cuartos de aseo a partir de la señal oportuna.

Art. 27. Jornada de trabajo de la mujer.—La jornada de trabajo de la mujer será idéntica a la del resto del personal, si bien no trabajará desde las 9 de la noche a las 5 de la mañana, salvo que lo haga en equipos de dos turnos, en cuyo caso la prohibición será de 10 de la noche a 5 de la mañana.

En régimen de jornada de 8 horas, tendrá derecho a un descanso

de 30 minutos seguidos o partidos en dos tandas de 15 minutos o 3 de 10, según las necesidades del servicio lo aconsejen. En los trabajos por equipos el descanso se concederá al mismo tiempo a todo el equipo, y si por necesidades del servicio se declara obligatorio el trabajar la jornada completa sin este descanso, se abonará este tiempo como extraordinario.

La mujer que tenga hijos en período de lactancia tendrá derecho, además, a una hora diaria de descanso, divisible en dos períodos de media hora cada uno, o cuatro de quince minutos.

En ambos casos, estos tiempos se valorarán en la forma prevista para los tiempos improductivos o de espera.

Art. 28. Descanso durante la jornada.—Con la excepción prevista en el artículo anterior, para el personal femenino, quienes trabajen en jornada ininterrumpida de 8 horas tendrán derecho a disfrutar de un descanso de 30 minutos, que podrá ser dividido en dos períodos de 15 minutos, cuya valoración se hará en la forma prevista para los tiempos improductivos o de espera.

Art. 29. Descanso entre dos jornadas.—Con referencia al descanso entre dos jornadas, al objeto de regular el tiempo mínimo que deberá transcurrir entre dos jornadas ordinarias, es decir, desde el final de una y el principio de la siguiente, se establece que en ningún caso será menor de 16 horas, salvo en los cambios de turno semanal. Cuando así no suceda, el tiempo de exceso en la jornada de trabajo será considerado como extraordinario y al mismo le serán de aplicación las normas al efecto hasta el momento en que oficialmente le corresponda trabajar por su turno o concluya la labor.

Sección 2.^a Horas extraordinarias

Art. 30. Concepto de horas extraordinarias.—Se entiende por horas extraordinarias las que, siendo trabajadas, excedan de la jornada máxima legal de ocho horas diarias.

Art. 31. Carácter de las horas extraordinarias.—Como norma general, la iniciativa para el trabajo en horas extraordinarias corresponde a la Dirección, siendo de libre aceptación por parte del empleado. Sin embargo, cualquier productor puede estar obligado a trabajar en horas extraordinarias en los casos siguientes o similares:

a) Cuando se den circunstancias de fuerza mayor, averías de reparación perentoria u otras que causen graves daños. En estos supuestos, los trabajadores deberán prolongar su jornada durante el tiempo que se precise, y los mandos organizar los turnos de trabajos necesarios, según

la duración del mismo.

b) Cuando en un supuesto de trabajo continuo no se presente a la hora del relevo el productor que deba efectuar éste, el trabajador saliente no podrá abandonar el trabajo hasta que llegue el sustituto o sea debidamente relevado. El mando inmediato deberá, en el plazo máximo de una hora, a partir del momento en que debió realizarse el relevo, concurrir con el trabajador saliente la continuación de su jornada, con carácter extraordinario y por el tiempo que se precise, o disponer lo necesario para que dicho productor puede abandonar el trabajo.

c) En los trabajos en equipo, la aceptación o no de las horas extraordinarias no comprendidas en los apartados anteriores, dependerá de la decisión de la mayoría de los productores afectados.

d) En el trabajo de los operarios cuya sección pone en marcha o cierra el de los demás, por el tiempo que sea necesario, a tenor de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley de Jornada Máxima Legal.

Art. 32. Abono de las horas extraordinarias.—El abono del salario de las horas extraordinarias se realizará de acuerdo con las tablas salariales vigentes en cada momento y con los recargos siguientes:

a) Cuando las dos primeras horas extraordinarias se realicen de 6 de la mañana a 10 de la noche, se pagarán con un recargo del 30 por 100 sobre el valor tipo. En el personal femenino el recargo será del 50 por 100.

b) Cuando las horas extraordinarias se presten durante las horas de 10 de la noche a 6 de la mañana o excedan de las dos primeras diarias, el recargo será del 50 por 100.

c) Las horas extraordinarias que se trabajen en jornada diurna en domingo o fiesta no recuperable, serán abonadas con un recargo del 50 por 100, de 6 de la mañana a 10 de la noche, y del 75 por 100 si se trabajan durante la noche.

d) El trabajo en horas extraordinarias estará regulado por las prescripciones y límites establecidos en la Ley de Jornada Máxima Legal.

Art. 33. Incentivo en horas extraordinarias.—La prima correspondiente a las horas extraordinarias se calculará de acuerdo con los puntos prima que en el transcurso de ella se haya obtenido, en las mismas condiciones que en la jornada normal, y con los precios del punto prima establecidos para ésta.

Art. 34. Menores de 16 años y personal femenino.—Los trabajadores menores de 16 años no podrán en ningún caso trabajar en horas extraordinarias.

Las mujeres no trabajarán más de dos horas extraordinarias un mismo día.

Sección 3.^a
Descanso semanal

Art. 35. **Descanso dominical.**—De acuerdo con lo establecido en el artículo primero de la Ley de 13 de julio de 1940, como regla general se guardará descanso en domingo en todos los departamentos y dependencias de Fábrica.

Art. 36. **Trabajo en domingo.**—No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, procederá el trabajo en domingo en los siguientes casos:

a) En los trabajos continuos y auxiliares a ellos, donde se alternará en el descanso durante la semana, de acuerdo con el artículo quinto de la Reglamentación Nacional para el Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, que establece será facultad de la Dirección la organización de los descansos semanales.

b) En los trabajos de reparación y limpieza necesarios para no interrumpir las faenas de la semana.

c) Dadas las especiales características de la Fábrica, el personal que trabaje en domingo percibirá un suplemento del 50 por 100 del jornal o sueldo de calificación, si disfruta de descanso compensatorio.

Art. 37. **Días festivos de carácter abonable.**—Los días que tengan la consideración de fiesta abonable, según el Calendario Laboral aprobado por la Delegación de Trabajo, se considerarán como los domingos a efectos de trabajo, tanto en lo relativo al descanso como a los casos en que se haya de trabajar durante dichos días.

El personal que descanse en estos días percibirá el salario de calificación y la antigüedad, al igual que en los días de descanso semanal. Aquellos que trabajen percibirán además del salario correspondiente al día de trabajo, el importe de la fiesta no disfrutada, incrementándose en un 50 por 100.

Art. 38. **Fiestas recuperables.**—a) Trabajarán los empleados que prestan sus servicios en los departamentos y dependencias que no son susceptibles de interrupción, que a continuación se indican:

- Hornos altos
- Hornos de cok
- Hornos de acero
- Parque de carbones
- Parque de minerales
- Laminación
- Productos terminados
- Control de calidad

y los servicios auxiliares con ellos relacionados, que ya habitualmente y por razones justificadas vienen trabajando en dichos días.

b) El sistema de recuperación del personal que guarde fiesta será a base de diez minutos diarios, con excepción del personal de jornada media anual de 44 horas semanales, por no haberse tenido en cuenta estas fiestas en el cómputo anual de horas.

CAPITULO VI
LICENCIAS RETRIBUIDAS

Art. 39. **Norma general.**—De conformidad con lo previsto en el artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo, 71 de la Reglamentación Nacional para el Trabajo en la Industria Siderometalúrgica y 63 del Convenio Colectivo Sindical de esta fábrica, el productor podrá faltar al trabajo, con derecho a retribución, en aquellas jornadas que, correspondiéndole trabajar, no pueda hacerlo por alguna de las causas siguientes, lo que deberá justificar en la forma que para cada caso seguidamente se señala en el presente capítulo:

- a) Licencia por matrimonio.
- b) Por enfermedad grave o fallecimiento de familiares.
- c) Por estudios.
- d) Cargos representativos en la Organización Sindical o Mutualismo Laboral.
- e) Cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público.
- f) Educación y Descanso.
- g) Concurso de "Voluntad de Resurgimiento" o "Destreza en el Oficio".
- h) Otras causas.
- i) Licencias especiales.

Art. 40. **Licencias por matrimonio.**—El productor que proyecte contraer matrimonio solicitará de su jefe la oportuna autorización para faltar al trabajo durante ocho días consecutivos, contados a partir del mismo día que contraiga matrimonio, solicitud ésta que deberá formularse con un período mínimo de un mes de antelación, al objeto de que se pueda llevar a cabo su sustitución, si procede, en la debida forma.

Previa justificación de haber contraído matrimonio, los días de licencia le será abonado el salario promedio del resto del mes.

Art. 41. **Por enfermedad grave o fallecimiento de familiares.**—El productor podrá faltar al trabajo un día con derecho a retribución, cuando correspondiéndole trabajar no pueda hacerlo por alguna de las causas siguientes:

- a) Enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres y hermanos, así como hijos políticos, padres políticos y hermanos políticos. Igualmente

en el caso de abuelos y nietos.

b) Fallecimiento de alguno de los familiares señalados en el apartado anterior.

c) Entierro de alguno de los familiares señalados en el apartado anterior.

El productor, en el caso de no poder acudir al trabajo por una de estas causas, deberá poner el hecho en conocimiento de su inmediato superior y justificar documentalmente la ausencia inmediatamente después de incorporarse al trabajo.

Cuando no se pueda determinar el salario que hubiera podido obtener ese día en la jornada ordinaria, bien porque en su puesto no haya sustituto, etc., se estimará aquel equivalente al promedio diario de la misma semana en que haya acaecido el hecho.

Art. 42. **Estudios.**—De conformidad con lo previsto en la Orden Ministerial de 16 de marzo de 1945 y en el Convenio Colectivo Sindical de esta fábrica, los trabajadores que realicen estudios para la obtención de títulos profesionales, disfrutarán de los permisos retribuidos necesarios para que puedan concurrir a exámenes, si bien deberán notificar dicha necesidad a la jefatura de su departamento, con la suficiente antelación, a los efectos de organizar su sustitución, si procede.

El permiso comprenderá los días necesarios para poder concurrir a exámenes en las oportunas convocatorias del correspondiente centro docente, debiendo justificar los interesados los estudios que cursan, número de asignaturas del curso y resultados de los exámenes.

En el caso de que aprueben la mitad de las asignaturas más una de las en que estén matriculados, tendrán derecho a abono de los días perdidos de trabajar como consecuencia de los exámenes.

En el caso de no aprobar una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas no habrá lugar al abono de los salarios perdidos por exámenes.

Los justificantes deberán ser extendidos por el correspondiente centro docente y presentados en la Agrupación de Empleo.

Los salarios de abono serán idénticos que para los casos anteriores.

Art. 43. **Cargos representativos en la Organización Sindical y Mutualismo Laboral.**—El productor que ostente cargos electivos en la Organización Sindical o en el Mutualismo Laboral, podrá faltar al trabajo con derecho a retribución hasta cinco días en el mes, pudiendo ser consecutivos dos de ellos, siempre que haya sido previamente citado a la reunión preceptiva o convocada por el jefe de las Unidades Sindicales o la Mutualidad Laboral, debiendo avisar con la posible antelación la imposibilidad de acudir al trabajo y justificándolo documentalmente, posteriormente, la asistencia, el día y horas en que se ha celebrado la reunión.

En estos casos tendrá derecho al abono de la retribución que hubiera obtenido trabajando en la jornada ordinaria, valorada en la forma señalada en los artículos anteriores.

Si por las horas en que se celebró la reunión el productor tuvo tiempo disponible para acudir a su trabajo durante toda o parte de la jornada y no lo hizo, carecerá de derecho a retribución alguna. Igualmente si no avisa con la posible antelación o no justifica debidamente la asistencia.

Las citaciones deberán ser presentadas por los interesados a su mando inmediato en cuanto obren en su poder, al objeto de organizar su sustitución si procede.

Se considerará como falta de trabajo no justificada cuando al amparo de una reunión de esta naturaleza el productor no acuda al trabajo ni al acto para el que ha sido citado. Igualmente se considerará si falta al trabajo siendo la reunión en horas con él compatibles.

El productor deberá presentar a su jefe inmediato, al de la oficina del departamento o al listero, el justificante expedido por la Delegación Local Sindical, cuando se trate de reuniones locales, de la Jefatura Provincial correspondiente, cuando se trate de reuniones provinciales, o del director del Mutualismo Laboral en el caso de reuniones de este Organismo.

En el caso de que no se justifique debidamente la ausencia al trabajo, se considerará como falta voluntaria a los efectos que proceda.

Si las ausencias al trabajo por estas causas se prolongasen por espacio superior al señalado en el párrafo primero, el trabajador no tendrá derecho al percibo de retribución alguna por el tiempo que exceda de dichas jornadas. Si por asistir a estas reuniones percibiera alguna indemnización, se computará el importe de la misma como parte del salario que hubiera de percibir, siendo de abono por la Empresa tan sólo la diferencia hasta el importe resultante, de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior, salvo cuando perciba dietas por desplazarse fuera de su residencia, en cuyo caso no se tendrá en cuenta las dietas como salario.

Art. 44. **Cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público.**—También podrá faltar al trabajo con derecho a retribución, el personal que sea requerido oficialmente para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, tal como acudir de testigo a la Magistratura de Trabajo, a un acto de juicio, presidir o formar parte de una mesa electoral, etc.

No tendrán el carácter de ausencia retribuida los actos derivados de expedientes promovidos por el productor como consecuencia de faltas del mismo, y en general, por cualquier reclamación promovida por el interesado contra la Empresa ante la Magistratura del Trabajo, salvo que en este último caso sea resuelto el asunto desfavorablemente para la Empresa.

Si como consecuencia de la asistencia a estos actos percibiera alguna

indemnización, se computará el importe de la misma como parte del salario que hubiera de percibir el productor, siendo entonces abonada por la Empresa la diferencia en el caso de que existiera saldo a su favor.

Para faltar al trabajo por motivo de un acto de esta naturaleza deberá ponerse el hecho en conocimiento del jefe del departamento, con 48 horas de antelación y presentar el oportuno justificante al jefe del departamento, jefe de la oficina o listero, una vez incorporado el productor al trabajo, en el que conste la causa que originó el hecho, el día y las horas de asistencia.

Si el tiempo de comparecencia a los actos no justifica la ausencia al trabajo, se considerará la falta como una ausencia voluntaria al trabajo.

Para el abono se observará el criterio señalado en los artículos anteriores.

Art. 45. Educación y Descanso.—Al personal que como representante de la Empresa actúe en los Grupos de Educación y Descanso, le será de abono el salario con el mismo criterio que en los casos de los artículos precedentes.

Art. 46. Concurso "Voluntad de Resurgimiento" o "Destreza en el Oficio".—Al personal seleccionado por la Empresa para la participación en estos concursos, le será de abono el salario en la misma forma que en los casos de los artículos anteriores.

Art. 47. Otras causas.—También podrá faltar un día al trabajo el productor con derecho a retribución en los siguientes casos:

a) Alumbramiento de esposa, debiendo justificar el hecho con la presentación del Libro de Familia una vez registrado el nacimiento. En el caso de fallecimiento de la criatura al nacer, será suficiente la presentación del justificante expedido por el médico tocólogo o comadrona, avalado por el inspector del S. O. E., si procede.

b) Enlace matrimonial de hijos y hermanos. El productor deberá notificarlo a su jefe con la suficiente antelación para su sustitución y justificar la ausencia mediante la presentación del oportuno certificado extendido por el párroco o el Juzgado donde se celebró la boda, en el que conste el nombre del contrayente y parentesco con el productor.

c) Toma de hábito o profesión religiosa de hijos y hermanos. Se procederá igual que en el caso anterior, si bien el justificante será expedido por la comunidad religiosa donde se haya llevado a cabo el acto.

En todos los casos anteriores, el salario de abono será igual que el indicado en los artículos precedentes.

Art. 48. Licencias especiales.—Con independencia de las ausencias retribuidas a que se hace referencia en los apartados anteriores, la Dirección de la Empresa concederá aquellas que estime oportunas.

A los empleados de sueldo mensual que precisen por alguna causa justificada faltar al trabajo y no sean sustituidos en su labor porque la realicen sus compañeros o la han de efectuar posteriormente, si a juicio del jefe del departamento su ausencia no perturba la marcha del servicio, podrá concedérseles licencia retribuida hasta un máximo de tres días no consecutivos en el año.

CAPITULO VII VACACIONES

Art. 49. Normas generales.—El personal disfrutará de quince días laborables de vacaciones al año.

El personal de menos de 21 años, si se trata de masculino y de 17 años si es femenino, quedará exceptuado de este período de vacaciones y disfrutará en cambio de 20 días laborables cualquiera que sea la categoría y grupo a que pertenezca, siempre que justifique debidamente que estos veinte días son para asistir a Campamentos, Albergues, Preventorios, Cursos especiales de Formación, Viajes, Marchas, etc., organizados por la Delegación de Juventudes, cuando ésta comunique a la Empresa con antelación mínima de un mes los nombres del personal designado.

Art. 50. Fecha de disfrute.—Las vacaciones serán ininterrumpidas. El calendario de vacaciones comprenderá desde el primero de marzo al 31 de diciembre, si bien en los meses de enero y febrero se concederán a quienes lo soliciten o cuando necesidades del servicio así lo aconsejen. El calendario de vacaciones se confeccionará de forma que no perturbe la buena marcha de los trabajos.

De modo excepcional la utilización de este descanso podrá concederse, bien a petición de los propios empleados o por ineludible exigencia técnica, en períodos, siempre que uno de ellos tenga una duración mínima de siete días laborables.

En la concesión de las vacaciones la Empresa procurará complacer al personal y en caso de existir intereses contrapuestos se confeccionará el calendario de forma que en cada tanda la mitad de las plazas de cada sección se concedan por orden de antigüedad dentro de cada puesto de trabajo y el otro 50 por 100 entre los más modernos, de forma que éstos puedan rotar en el orden de vacaciones en los años sucesivos sin necesidad de ser pospuestos a los últimos lugares los más modernos, o sea, estableciendo una rotación entre ellos en los diversos años.

Art. 51. Cómputo de tiempo.—A efectos de computar el período de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse como trabajado en la Empresa el tiempo de baja sufrido por accidente de trabajo y el de enfermedad, sin retribución complementaria a cargo de la Empresa, que no exceda de un año. En los casos de personal en la situación de enfermo o accidentado que al llegar el 31 de diciembre no haya podido disfrutar las

vacaciones anuales retribuidas, si no percibe complemento de prestación económica de accidente o enfermedad a cargo de la Empresa tendrá derecho a que se le liquide el importe correspondiente a las vacaciones no disfrutadas. Si percibe complemento a cargo de la Empresa, hasta alcanzar el sueldo, y el tiempo en esa situación en 31 de diciembre excede de tres meses, no habrá lugar a compensación en metálico por las vacaciones no disfrutadas, y en el caso de que el tiempo de enfermo en esa fecha sea inferior a tres meses se le computará en metálico si no ha disfrutado las vacaciones de ese año.

El tiempo de permanencia en filas y el de situación en excedencia no produce derecho a vacaciones anuales.

Al personal que trabaja a relevos en servicio continuo, el día de la semana que le corresponda descanso, dentro de su tiempo de vacaciones, por haber trabajado el domingo anterior, no se le considerará día de vacación, y por tanto, se prorrogarán éstas en un día más.

Al personal que recupere durante el año las fiestas de ese carácter, se le considerará como festivo el día de esas características que coincida dentro del período de vacaciones.

Art. 52. Retribución.—Durante el período de vacaciones el personal percibirá el jornal o sueldo de calificación y antigüedad que le corresponda más el promedio de prima obtenido por jornada ordinaria de trabajo durante los tres meses anteriores al comienzo de las vacaciones. En el caso de personal que habitualmente realiza trabajos de categoría superior se obtendrá el promedio de los tres meses no sólo con el concepto de prima sino también con el de jornal o sueldo y antigüedad.

Art. 53. Fecha de pago.—La retribución que corresponda a las vacaciones será satisfecha por la Empresa al comenzar a disfrutarlas, cuando así lo solicite el interesado.

Art. 54. Altas y bajas en la Empresa.—El personal de nuevo ingreso en la Empresa tendrá derecho a disfrutar de un período de vacaciones proporcional al tiempo que medie entre su fecha de ingreso y el 31 de diciembre del mismo año.

La fracción de mes se computará como mes completo y la fracción de día de vacación que resulte se contará también como día completo.

Este sistema de calcular la fracción de vacaciones a disfrutar, supone anticipar al personal que se halle en esta situación, la parte de vacaciones correspondientes al tiempo que exista entre la época de su disfrute y el 31 de diciembre siguiente. Por lo tanto, al personal que cause baja antes de esta última fecha, se le deducirá de su liquidación de devengos la parte correspondiente a las vacaciones disfrutadas que no le correspondían.

Se computará como mes completo de trabajo la fracción del mismo,

y la fracción de día de vacación deducible no se tendrá en cuenta.

El personal que fuese baja en la Empresa y no hubiere disfrutado las vacaciones anuales, percibirá la parte proporcional que le corresponda al tiempo trabajado desde el primero de enero del año en que se encuentre o desde el día de su ingreso, si ha sido durante ese mismo año, hasta la fecha de baja. La fracción de mes se computará como mes completo y la fracción de día de vacación que resulte se contará como día completo.

Si el personal que causase baja hubiese disfrutado las vacaciones anuales, se deducirá de su liquidación de devengos la parte correspondiente a las vacaciones disfrutadas que no le correspondían, en razón a que ha de entenderse que el período anual a estos fines comprende el año natural, o sea, de primero de enero a 31 de diciembre.

La fracción del mes de baja se computará como mes completo de trabajo y la fracción de día de vacación deducible no se tendrá en cuenta.

Al personal que cause baja en la Empresa por fallecimiento o jubilación, no se le hará ninguna deducción.

En los casos de despido tendrá derecho el trabajador a percibir la parte proporcional de vacaciones anuales retribuidas, y si las hubiera disfrutado, se le deducirá la parte proporcional correspondiente.

Art. 55. Normas diversas.—Durante el período de disfrute de sus vacaciones, el personal no podrá realizar trabajos que se opongan a la finalidad y el alcance de un efectivo descanso del empleado, por ser éste el fin que se persigue y no un beneficio económico para el mismo.

En ningún caso podrá ser compensado en metálico, en todo ni en parte, al personal que se halle en activo, el período anual de vacaciones, a excepción de los casos antes citados y aquellos en que previa justificación ante la Delegación Provincial de Trabajo así lo autorice.

El personal que fuese baja por enfermedad durante el transcurso de sus vacaciones anuales interrumpirá éstas mientras subsista dicha baja, pues el tiempo de baja por enfermedad no debe considerarse como vacación.

Dentro del plazo que se estipule el personal solicitará de sus jefes la concesión de las vacaciones anuales.

CAPITULO VIII EXCEDENCIAS

Art. 56. Para la concesión de excedencia, sin perjuicio de las condiciones que en el momento de su otorgamiento se determinen, se observarán las normas siguientes:

a) Para solicitar una excedencia será preciso llevar cinco años al servicio de la empresa y la duración de aquélla no podrá ser inferior a tres meses ni superior a un año. Transcurrido este plazo, si no soli-

citara el reingreso, perderá el excedente todos sus derechos.

b) Esta excedencia podrá disfrutarse de una sola vez o en dos períodos de seis meses, siempre que, desde la terminación del período primero, haya transcurrido un lapso de un año.

c) Estas excedencias serán concedidas sin derecho a retribución y durante su duración no podrán prestarse servicios en otras empresas similares.

d) Las excedencias se solicitarán con un mes de anticipación, y su duración no se computará a efecto alguno.

e) El personal que haya disfrutado una excedencia hasta de un año, podrá disfrutar otra en idénticas condiciones, siempre que hayan transcurrido cinco años desde la última que hizo uso de este derecho.

f) El personal que pueda disfrutar excedencias representará hasta el cuatro por ciento de:

— Cada categoría, dentro de cada taller o unidad, excepto de profesionales de oficio y técnico de taller.

— De cada categoría entre todo el personal de Fábrica restante. Cuando disponibilidades de personal en una profesión determinada permitan superar este porcentaje, se concederán las excedencias en el límite que los mismos determinen.

CAPITULO IX PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Sección 1.^a Premios

Art. 57. **Normas generales.**—Para premiar la conducta, laboriosidad, asiduidad al trabajo, fidelidad, y todas aquellas otras que ejemplaricen y estimulen al personal, la Empresa concederá los siguientes premios:

Art. 58. **Premio por actos heroicos y meritorios.**—En cada caso, de acuerdo con las circunstancias que concurran en el mismo, por la Dirección de la Fábrica, se otorgarán los premios que procedan a la vista del expediente que se instruya a tal fin.

Art. 59. **Premio de comportamiento.**—Para premiar el espíritu de superación profesional de los productores que se hayan distinguido durante el transcurso del año, se otorgarán premios que consistirán en el abono de los gastos de viaje y estancia, durante el período de vacaciones de 15 días, en las Residencias de Verano; tanto del productor premiado como de su esposa e hijos menores hasta 14 años, o también en viajes culturales y turísticos.

El número de productores a quienes puede alcanzar este premio, será de sesenta.

En el supuesto de que no se disponga de la totalidad de las sesenta plazas en las Residencias de Verano de la Obra Sindical de Educación y Descanso, se otorgarán bolsas de viaje compensatorias.

Para la selección de los productores a quienes haya de concederse este premio de comportamiento, serán tenidas en cuenta las circunstancias siguientes:

- Categoría del productor.
- Antigüedad en la profesión.
- Antigüedad en la Empresa.
- Especialidades u oficios que poseen.
- Títulos o diplomas adquiridos durante su permanencia en la Empresa, así como cursillos realizados con el fin de mejorar sus conocimientos.
- Ascensos obtenidos en su profesión, y rapidez de los mismos.
- Fidelidad y asiduidad al trabajo.
- Hechos profesionales destacados.
- Haber trabajado a la actividad óptima.
- No haber sido objeto de sanción leve en el año o grave en los últimos tres años.
- Ser fiel cumplidor de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- Colaborar con los mandos en la implantación de cuantas medidas tiendan a la organización y racionalización del trabajo.
- Estimación en que le tienen los mandos y sus compañeros de trabajo.

Anualmente, en el mes de enero, se hará la oportuna convocatoria para que puedan concursar a este premio todos los productores que se crean acreedores al mismo o sean propuestos directamente por el jefe de su unidad.

Para ello, los productores habrán de dirigirse mediante solicitud escrita y por conducto de la unidad correspondiente ante el Servicio Social detallando todos los méritos que en él concurran.

El jefe de la unidad, al remitir la instancia y propuesta al Servicio Social, lo hará acompañando su informe.

El Servicio Social dará traslado de estas solicitudes al Jurado de Empresa, quien previa consideración por el mismo, determinará durante el mes de febrero los productores que considere deben ser objeto de este premio y formulará la correspondiente propuesta a la Dirección para su resolución por la misma.

Art. 60. Premio por sugerencia.—La finalidad del premio por sugerencias es la de mejorar las condiciones del trabajo y de la producción utilizando las iniciativas útiles del personal.

Las sugerencias deberán ser formuladas, por escrito, a través de los mandos o depositadas en los buzones establecidos al efecto, los cuales serán abiertos por lo menos una vez cada dos semanas por un vocal del Jurado de Empresa que será responsable de la inviolabilidad de las propuestas, así como de su transmisión al Comité de Sugerencias, quien acusará recibo de la misma y la someterá al estudio correspondiente.

El Comité que examine las sugerencias estará constituido por representantes de la Dirección y del Jurado de Empresa, tal como en las Normas específicas de funcionamiento del Buzón de Sugerencias se haya establecido.

Para la determinación de los premios que correspondan a las sugerencias el Comité observará los criterios siguientes:

a) Sugerencias valorables económicamente, es decir, que el aplicarlas suponga un ahorro susceptible de cálculo. En este caso el premio consistirá en una cuantía entre el 10 y el 33 por 100 de la economía producida durante el primer año de la puesta en práctica, una vez deducidos los gastos para su aplicación.

b) Sugerencias cuya valoración únicamente puede estimarse, es decir, que su aplicación suponga una rentabilidad que no puede ser evaluada directamente. En este caso el premio oscilará también en una cuantía entre el 10 y el 33 por 100 de la economía estimada después de deducidos los gastos para su aplicación.

c) Sugerencias no valorables económicamente, pero que son de utilidad aunque de momento no se puedan poner en práctica o únicamente representen bienestar, seguridad, higiene, etc., sin proporcionar ahorro ni rentabilidad directa. Estas sugerencias serán premiadas por el Comité, en unos casos agradeciendo la misma y en otros con una cantidad cuya cuantía máxima, según la importancia de la sugerencia, sea de 5.000 pesetas.

d) En los casos previstos en los apartados a) y b) anteriores, los mandos intermedios directamente ligados con el productor que haga la sugerencia o estén al mando del grupo sugerente, quedarán también recompensados con un premio equivalente al 10 por 100 de la cantidad otorgada al productor, sin que por eso se considere el premio del mando como gasto a los efectos señalados en los apartados a) y b). Si los mandos fueran varios, esta cantidad se distribuirá entre ellos.

e) Anualmente el Comité de Sugerencias concederá un premio especial no inferior a 1.000 pesetas, a la mejor o más útil sugerencia presentada durante el mismo.

f) Para lo no previsto en el presente artículo se estará a lo que sobre el particular establecen las Normas de funcionamiento del Buzón de Sugerencias de esta Fábrica.

Art. 61. Premio de seguridad.—Para estimular al personal en la disciplina de Seguridad y tratar de conseguir se habitúe a métodos correctos de trabajo, con las consiguientes ventajas individuales y colectivas que de ello pueden derivarse, se establecen dos premios. Uno de comportamiento individual y el otro de comportamiento colectivo.

a) **Premio por comportamiento individual.**—Los premios por comportamiento individual serán, cada año, los siguientes:

1 primer premio de 10.000 pesetas.

2 premios siguientes de 5.000 pesetas.

110 premios siguientes de 1.000 pesetas.

Los que totalizan 130.000 pesetas.

Podrán optar a este premio quienes siendo productores manuales no hayan causado baja por accidente laboral, deportivo o "in itinere", en el transcurso de todo el año computado. Asimismo deberán haber asistido al trabajo por lo menos 270 días que corresponden a la resultante de considerar que de los 365 días naturales del año pierde el productor 95 jornadas con motivo de descansos semanales, fiestas abonables, vacaciones anuales retribuidas, breve enfermedad, permisos autorizados, etc.

b) **Premio por comportamiento colectivo.**—Los premios por comportamiento colectivo ascenderán a 100.000 pesetas y se distribuirán en la forma siguiente:

1 primer premio de 5.000 pesetas para el grupo A.

1 primer premio de 3.000 pesetas para el grupo B.

1 primer premio de 2.500 pesetas para el grupo C.

1 primer premio de 1.500 pesetas para el grupo D.

88 premios de 1.000 pesetas entre todos los grupos de personal.

Podrán optar a este premio los productores manuales que en el transcurso del año hayan trabajado 270 días, siempre que el resultado obtenido en la seguridad colectiva de su departamento alcance durante el año de referencia un índice de frecuencia inferior al previamente fijado como índice máximo tolerable por el Comité de Seguridad e Higiene.

c) **Normas comunes.**—La distribución de los premios señalados en los apartados a) y b) anteriores se efectuará mediante sorteo celebrado en presencia de la Comisión representativa del Jurado de Empresa en el Comité de Seguridad e Higiene y se llevará a cabo entre todo el personal que, de acuerdo con los criterios anteriormente señalados, puede aspirar al premio.

Teniendo en cuenta que los riesgos en el trabajo difieren de uno a otro departamento, se clasifica la Fábrica en cinco grupos, de forma que para la participación en estos premios resulte equitativa los comprendidos en el grupo A tendrán derecho a 5 números o participaciones en el sorteo de los premios, los comprendidos en el grupo B a 4 números, los comprendidos en el grupo C a 3 números, los comprendidos en el grupo D a 2 números y por último, para el grupo E, 1 número.

Los empleados técnicos de taller, de control de calidad, etc., que habitualmente prestan servicios en los talleres junto a los productores manuales, serán comprendidos en el mismo grupo del departamento al que sirvan.

Los empleados de oficinas, laboratorios, limpieza de oficinas, etc., que no trabajen en común con los trabajadores manuales, serán comprendidos en el grupo E a los efectos del premio colectivo, no así del individual.

En la medida de lo posible el sorteo de premios se llevará a cabo en el mes de febrero siguiente al año natural a que corresponde.

Art. 62. Premio por años de servicios.—Como premio a la constancia y vinculación a la Empresa, anualmente se otorgarán premios de CINCO MIL PESETAS a quienes a partir de primero de enero de 1968 cumplan 25 años de servicio, y de DIEZ MIL PESETAS a quienes cumplan los 40 años, también de servicio.

En el caso de personal que por enfermedad o a propuesta de la Empresa sea jubilado y haya cumplido 36 o más años de servicio, le será de abono el premio de 10.000 pesetas, salvo que lo haya percibido por razón de su antigüedad.

También tendrá derecho al premio de 5.000 pesetas quien cumpla dentro del año de jubilado los 25 años de servicio, aunque la jubilación sea unos meses antes.

Art. 63. Anulación de notas desfavorables.—Los productores que hubieran sido sancionados podrán, con su comportamiento posterior, invalidar los efectos de aquellas sanciones. Al efecto las faltas leves se considerarán anuladas si durante el período de un año, contado a partir de su comisión, no ha incurrido el interesado en nueva sanción. Las faltas graves, a los tres años de conducta intachable. Y las muy graves, que no hubieran sido sancionadas con el despido, se anularán pasados cinco años sin haber incurrido en nueva sanción, siempre que la Dirección no estime deba transcurrir plazo menor o cuando el sancionado ha realizado posteriormente un hecho altamente meritorio.

La concesión de un premio, salvo los colectivos o individuales de seguridad, a cualquier empleado, determinará automáticamente la anulación de las notas desfavorables que pudiera tener en su expediente personal, a excepción de las provocadas por faltas graves.

Sección 2.^a Faltas y sanciones

Art. 64. Faltas.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 75 de la Reglamentación Nacional, las faltas en el trabajo que cometa el personal se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Art. 65. Faltas leves.—Son faltas leves las siguientes:

1.^a De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 30 minutos de retraso) sin la debida justificación cometidas durante el período de un mes.

2.^a No cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando falte al trabajo con motivo justificado, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.^a El abandono del trabajo sin causa justificada aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, estas faltas podrían ser consideradas como graves o muy graves, según los casos.

4.^a Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.^a No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

6.^a No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

7.^a Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave.

8.^a Faltar al trabajo un día al mes sin causa que lo justifique.

9.^a Dejar la ropa o efectos fuera de los sitios indicados para su guarda o conservación.

10. Los actos que tiendan a distraer a los compañeros de la atención puesta en su trabajo.

Art. 66. Faltas graves.—Se califican como faltas graves las siguientes:

1.^a Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días. Cuando hubiere que relevar a un compañero, se valorará esta circunstancia teniendo en cuenta su repercusión y antecedentes.

2.^a Faltar dos días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique.

3.^a No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los Seguros Sociales obligatorios y al Plus de Cargas Familiares o Protección a la Familia.

La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

4.^a Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

5.^a No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

6.^a La simulación de enfermedad o accidente.

7.^a La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivase

perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

- 8.^a Simular la presencia de otro empleado firmando o fichando por él.
- 9.^a La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
10. La imprudencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, deberán ser consideradas como falta muy grave.
11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
12. Las derivadas de lo previsto en los apartados 3 y 7 del artículo anterior.
13. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sean de distintas naturalezas, dentro de un trimestre, habiendo mediado sanción.
14. Recibir visitas en el puesto de trabajo durante la jornada, sin autorización para ello.
15. Cesar en el trabajo sin autorización o abandonar su puesto sin permiso de su jefe inmediato.
16. La incorrección en la respuesta o el ademán al dirigirse a sus superiores.
17. La blasfemia habitual.
18. Realizar propaganda no autorizada dentro de la Fábrica.
19. Fumar en lugares prohibidos.
20. Las infracciones de las medidas de seguridad e higiene.
21. El quebrantamiento del sigilo profesional cuando no produzca perjuicio a la Empresa.
22. Introducir en los lugares de trabajo bebidas alcohólicas.
23. La disminución voluntaria en el rendimiento habitual en casos aislados o por período no superior a tres días, salvo que ocasione perjuicios graves, en cuyo caso podrá considerarse como muy grave.
24. Encubrir a los autores de faltas muy graves o colaborar en falta grave.
25. Negarse a prestar servicios extraordinarios por necesidades de urgencia o para evitar averías y desgracias.
26. No dar aviso al jefe inmediato de los defectos del material o de los elementos necesarios para la marcha normal del trabajo y especialmente de las faltas que se observen en los mecanismos de seguridad.
27. Cualquier infracción similar a las citadas.
28. Negarse a comparecer ante el instructor de un expediente propio o ajeno o ante un superior cuando sea requerido.

Art. 67. Faltas muy graves.—Se considerarán faltas muy graves:

- 1.^a Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses o de 20 durante un año.
- 2.^a Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, o documentación de la Empresa.
- 3.^a El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona dentro de las dependencias de ésta o durante actos de servicio en cualquier lugar.
- 4.^a La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometido fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para la Empresa desconfianza y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por las autoridades judiciales.
- 5.^a Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo, considerándose como repetidas a este efecto las que sumen 5 días en un período de 30 días o excedan de 10 en el período de un año.
- 6.^a La embriaguez durante el trabajo o fuera del mismo siempre que en este segundo caso fuera habitual.
- 7.^a Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
- 8.^a Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
- 9.^a Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de la labor habitual, considerándose como tal la que se produzca por período superior a tres días, sean o no consecutivos, en el plazo de un mes, así como los que ocasionaran perjuicios graves a la producción.
11. Originar frecuentes e injustificadas riñas o pendencias con sus compañeros de trabajo.
12. Trabajar para otras empresas distintas, pero de similar producción, sin previa autorización de la Dirección.
13. La prolongación deliberada de lesiones producidas por accidentes, así como el haberse causado éste voluntariamente.
14. El hacer pasar por accidente la lesión producida fuera de la Fábrica y sin ocasión del trabajo.
15. Realizar el accidentado otros trabajos físicos por cuenta propia o ajena sin autorización de la Empresa.
16. Faltar deliberadamente a las prescripciones sobre curación dictadas por el médico o practicante.
17. La indisciplina o desobediencia a los superiores, así como la

reiterada a los preceptos de este Reglamento.

18. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

19. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

20. Las derivadas de las previstas en los párrafos 3, 6, 9 y 28 del artículo anterior.

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

22. La infracción de las medidas de seguridad cuando se produzcan con malicia o causando daños a la Empresa, subordinados, compañeros o jefes.

23. El abuso de autoridad en cualquiera de sus formas.

24. Colaborar en la ejecución de falta calificada de muy grave en este Reglamento.

25. Las notificaciones en forma de amenaza individual o colectiva.

26. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

Art. 68. **Sanciones.**—Las sanciones que se impondrán a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) **Por faltas leves:**

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días. Multa inferior al importe de un día de haber.

b) **Por faltas graves:**

Multas de uno hasta seis días de haber; traslado provisional de puesto de trabajo dentro de la misma fábrica; suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días:

c) **Por faltas muy graves:**

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días; inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría; traslado forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna; despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse y que se atenderán a lo dispuesto sobre el particular en la Ley de Contrato de Trabajo, se entiende sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa, si ello procediera.

Art. 69. **Normas y procedimientos.**—Corresponderá al Director, la facultad de otorgar premios o imponer sanciones. No obstante podrá delegar en el jefe del Servicio Social.

El jefe del departamento, y los mandos intermedios quedan autoriza-

dos para imponer sanciones de carácter leve, comunicando su decisión al Servicio Social y al interesado.

No será necesario la instrucción de expediente en la imposición de sanciones, si bien se observará lo dispuesto en el artículo 97 del decreto de 21 de abril de 1966.

Todas las sanciones —excepto la de amonestación verbal— serán comunicadas por escrito al interesado, expresando las causas que las motive, debiendo firmar el duplicado, que se archivará en su expediente personal.

En los casos de sanciones graves o muy graves, el interesado, dentro de los quince días naturales siguientes a aquel en que se le comunique la sanción podrá recurrir ante la Magistratura de Trabajo, cuyo fallo será inapelable, excepto en los casos de despido.

Art. 70. **Procedimientos especiales:**

a) **Representantes sindicales.**—Los productores que ostenten el cargo de enlace sindical, vocal jurado de Empresa o cualquier otro electivo de origen sindical, no podrán ser despedidos ni objeto de sanción inferior sin previa instrucción de expediente por la Empresa, que deberá concluirse dentro de los treinta días a contar desde el siguiente al de la fecha del hecho que lo motiva o desde la correspondiente a su conocimiento. Durante su tramitación la Dirección de la Empresa podrá disponer la suspensión de empleo y sueldo del trabajador expedientado.

Todo expediente requerirá la intervención de instructor y secretario y su iniciación se comunicará por escrito al interesado en el plazo de tres días, con expresión circunstanciada de los hechos que lo motiven, y el expedientado, dentro de los cinco días siguientes, podrá aducir, asimismo por escrito, cuanto en su descargo estime oportuno y, a su vez, proponer las pruebas cuya práctica interese, que habrán de tener lugar dentro de los diez días siguientes al de su proposición.

Concluido el expediente, deberá ser remitido por la Dirección de la Empresa a la Delegación Provincial de Sindicatos, con expresión de la sanción que a su juicio debe ser aplicada al expedientado.

Estas garantías se mantendrán desde el momento de la elección hasta el final del año siguiente a la fecha del cese.

No obstante, quedarán en todo caso sin efecto en virtud de resolución sindical acordando la desposesión en el cargo y a partir de la fecha en que la misma se dicte.

b) **Caballeros mutilados.**—El mismo procedimiento de instrucción de expediente es preceptivo para sancionar o despedir a productores que ostenten la condición de Caballeros mutilados. Estos expedientes serán remitidos por la Empresa a la Comisión Inspectora Provincial de Mutilados de Guerra.

c) **Médicos de Empresa.**—De acuerdo con el Reglamento de los Ser-

vicios Médicos de Empresa, las faltas del personal sanitario perteneciente a estos servicios, deberán ser sancionadas también mediante expediente, con audiencia del interesado y conforme al procedimiento establecido en los apartados anteriores.

d) **Vigilantes jurados de industria.**—Sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse en el orden laboral, estos empleados están sujetos a la jurisdicción de la autoridad gubernativa, de acuerdo con lo establecido en el Decreto de 10 de agosto de 1963.

CAPITULO X FORMACION PROFESIONAL

Art. 71. **Criterio general.**—Altos Hornos de Vizcaya, inspirándose en los criterios que orientan las aspiraciones, doctrina y legislación social del Estado, dedica toda su atención a la formación profesional de sus productores y de los hijos de éstos, a través de su Centro de Formación Profesional "Eduardo Merello", reconocido oficialmente para impartir este tipo de enseñanza en los grados de iniciación Profesional Industrial y Oficialía Industrial.

Sección 1.^a Formación profesional de menores

Art. 72. **Preferencia de ingreso.**—Las plazas disponibles del indicado centro para cursar los estudios de Iniciación y Oficialía, serán cubiertas previo examen selectivo, dándose carácter preferente para concursar al mismo a quienes reúnan las condiciones que se indican a continuación:

a) Ser hijo de empleado fallecido en accidente de trabajo o hermano fallecido por las mismas causas, que tuviera la consideración de cabeza de familia del aspirante.

b) Ser hijo de empleado de la Sociedad.

c) Ser hermano de empleado de la Sociedad, que tenga la consideración de cabeza de familia del aspirante.

d) Los hijos de empleados pensionistas de larga enfermedad, jubilados, que sufran invalidez laboral o incapacidad para el trabajo derivada de accidente de trabajo.

e) Los huérfanos de productor fallecido de muerte natural.

f) Ser nieto sujeto a la jefatura de familia del abuelo trabajador o jubilado de la Empresa o de su viuda, en el caso de que hubiere fallecido.

Art. 73. **Régimen docente.**—El régimen docente, el funcionamiento y la organización general del Centro, se regirán por lo dispuesto en las disposiciones legales dictadas por el Ministerio de Educación y Ciencia,

como corresponde a su carácter de reconocido, toda vez que los títulos obtenidos por los alumnos del mismo, tienen plena y oficial validez académica, tanto para el ejercicio profesional como para el acceso y convalidación de estudios a otros tipos de enseñanza.

Art. 74. **Carácter de la enseñanza.**—La enseñanza que se imparte en el mencionado Centro a los hijos de los trabajadores de la Empresa, tendrá carácter gratuito, pudiéndose conceder además las becas de estímulo y ayudas económicas, que a propuesta de la Dirección del Centro, apruebe la Dirección de la Empresa; asimismo se cumplirán exactamente cuantas disposiciones existan en materia de protección escolar. Los becarios de organismos oficiales tendrán preferencia para el ingreso, siempre que reúnan los requisitos establecidos.

La Dirección del Centro establecerá las relaciones y colaboraciones aconsejables y necesarias con los organismos oficiales y privados que tengan como finalidad la mejor formación humana y cívica del alumnado.

Art. 75. **No vinculación a la Empresa.**—Con la construcción y mantenimiento del indicado Centro de Formación Profesional Industrial, la Empresa da cumplimiento a las obligaciones que se establecen en el artículo 23 de la Reglamentación Nacional sobre el Aprendizaje Industrial de las empresas, sin que venga obligada a admitir en Fábrica a los componentes de las promociones que salgan del mismo, dado el carácter independiente de dicho Centro.

Sección 2.^a Formación de adultos

Art. 76. **Perfeccionamiento profesional.**—Asimismo, la Empresa dedicará atención preferente al perfeccionamiento profesional y formación cultural de sus trabajadores adultos, mediante la organización de clases nocturnas y cursos intensivos de todo tipo, de acuerdo con las necesidades propias de la Empresa y los intereses y necesidades culturales y formativos de los trabajadores. A estos efectos la Dirección de la Empresa colaborará activamente con los organismos estatales encargados del fomento y organización de la formación profesional del personal adulto.

CAPITULO XI PREVISION SOCIAL

Art. 77. **Pensión complementaria por invalidez permanente laboral.**—En los casos de invalidez permanente, total o absoluta, sobre la renta vitalicia que le señale la Seguridad Social, el personal afectado percibirá una pensión complementaria a cargo de la Empresa con el fin de que obtenga una retribución líquida igual a la que venía obteniendo trabajando,

calculada de acuerdo con los conceptos reguladores establecidos para la pensión de jubilación.

En los casos en que estas incapacidades se produzcan como consecuencia de accidente "in itinere", será facultativo de la Dirección de la Empresa la concesión de esta pensión.

Cuando la Dirección de la Empresa lo estime conveniente, podrá reincorporar a su servicio a este personal para asignarle función compatible con sus condiciones físicas, previa la readaptación que correspondiera.

En este caso, el personal percibirá el salario que devengue en la nueva función asignada, sin deducirle la renta que venga percibiendo de la Seguridad Social.

La renuncia a esta reincorporación, así como la comprobación de que el personal realiza trabajos ajenos a la Empresa, dará lugar a la pérdida de la pensión.

Esta pensión tiene el carácter de vitalicia y su cuantía será constante e invariable y no absorbible.

Art. 78. Personal con incapacidad permanente parcial.—En los casos de incapacidad permanente parcial por accidente de trabajo, el personal podrá reincorporarse a la Empresa y percibirá el salario que corresponda al puesto de trabajo que desempeñe, independientemente de la indemnización que reciba de la Seguridad Social por esta incapacidad.

Art. 79. Prestación por incapacidad temporal.—El salario regulador para establecer el 75 % de indemnización por esta incapacidad, se establecerá de acuerdo con los preceptos reglamentarios, sin la limitación de la cifra máxima ordenada a estos fines.

Art. 80. Seguro colectivo de vida.

Objeto.—Proporcionar a los beneficiarios que designe el personal un capital que mejore la situación económica que pudiera crearse a su fallecimiento.

Este seguro se regirá por las siguientes normas:

Beneficiarios.—La designación de los beneficiarios será de la exclusiva potestad del personal y podrá ser modificada cuando éste lo exprese formalmente.

Si, por cualquier circunstancia, en el momento del fallecimiento no constare la designación a favor de un beneficiario, se seguirá el siguiente orden de preferencia:

Cónyuge, hijos, padres y hermanos.

Afiliación.—La afiliación a este seguro es potestativa para el personal afectado por el presente Reglamento.

El personal seguirá pagando las cuotas que le correspondan en situación de baja temporal, excepto en el caso de servicio militar, en el cual no pagará cuota alguna; sin embargo, sus beneficiarios seguirán conservando este derecho.

El personal de excedencia conservará tales derechos si sigue cotizando.

Recursos económicos.—Estarán constituidos por los siguientes ingresos:

- Por la aportación de los afiliados de acuerdo con la escala de capitales y primas.
- Por la aportación de Altos Hornos de Vizcaya, S. A.
- Por las cuotas satisfechas por los afiliados que causen baja voluntaria en la Empresa.

Beneficios.—Consisten en el pago del capital asegurado a los beneficiarios designados por el personal afiliado cuando ocurra el fallecimiento de éste, cualquiera que sea la causa y lugar donde se produzca.

La percepción se efectuará por los beneficiarios mediante la exhibición de la documentación requerida.

Condiciones generales:

a) Los aumentos en el importe del capital y prima correspondiente se efectuarán automáticamente de acuerdo con las variaciones que experimente la Base reguladora mensual.

b) El personal que fuese trasladado a puesto de retribución inferior, seguirá con la misma cotización anterior.

c) El personal que se jubile seguirá cotizando la cuota correspondiente con el fin de conservar el derecho de sus beneficiarios.

d) El personal que cause baja en la Empresa por su voluntad o por despido, cesará de figurar como afiliado, perdiendo las primas satisfechas; no obstante, podrá concertar directamente con las entidades aseguradoras su continuación.

e) Este seguro es compatible con cualquiera otra percepción de carácter semejante que pudiera percibir el personal.

Escala de bases reguladoras, capitales y primas.—Las cuantías de capitales y primas mensuales correspondientes se detallan en la siguiente escala de Bases Reguladoras:

Base reguladora mensual	Capital	Cuota mensual
De 3.000'01 a 3.750	75.000	42'25
De 3.750'01 a 4.500	100.000	58'50
De 4.500'01 a 6.000	125.000	74'75
De 6.000'01 a 7.500	150.000	91'00
De 7.500'01 a 10.000	200.000	123'50
De 10.000'01 a 12.500	250.000	156'00
De 12.500'01 a 15.000	300.000	188'50
De 15.000'01 a 17.500	350.000	221'00
De 17.500'01 a 20.000	400.000	254'50
De 20.000'01 a 22.500	450.000	288'00
De 22.500'01 a 25.000	500.000	321'50
De 25.000'01 a 27.500	550.000	355'00
De 27.500'01 a 30.000	600.000	388'50
De 30.000'01 a 32.500	650.000	422'00
De 32.500'01 a 35.000	700.000	455'50
De 35.000'01 a 37.500	750.000	489'00
De 37.500'01 a 40.000	800.000	522'50
De 40.000'01 a 42.500	850.000	556'00
De 42.500'01 a 45.000	900.000	589'50
De 45.000'01 a 47.500	950.000	623'00
De 47.500'01 a 50.000	1.000.000	656'50

Se entiende por base reguladora mensual la suma del sueldo o jornal de calificación y la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias convenidas.

Art. 81. **Préstamos a largo plazo.**—Con objeto de ayudar a los empleados a obviar en lo posible las vicisitudes de índole económica que puedan presentárseles y hasta tanto se establezca un fondo de ayuda social que cubra éstos y otros fines, se conviene que la Empresa concederá a los empleados, préstamos a largo plazo, sin interés, en la cuantía máxima de 8.000 pesetas, mediante justificación de la necesidad, ante el Jurado de Empresa.

La Empresa consignará anualmente una cantidad para atender este capítulo, que será concedida indistintamente por los siguientes conceptos:

- Enfermedad u operación quirúrgica grave del empleado o familiares, no atendida por los organismos de previsión.
- Reposición de ajuar.
- Adquisición de viviendas.
- Matrimonio del empleado o de hijos.

— Y, en general, para casos extraordinarios, graves o perentorios no enumerados.

Los empleados reintegrarán a la Empresa las cantidades concedidas para estos fines a razón de 500 pesetas en cada mensualidad y en las gratificaciones extraordinarias.

Art. 82. **Economato.**—El economato funcionará en régimen de auto-servicio, según concierto con la Compañía Auxiliar de Abastecimientos, S. A., regulándose por el contenido del contrato que a tal efecto ha suscrito la Empresa con la citada Compañía y demás normas futuras que la experiencia en la aplicación de esta modalidad de venta en el economato aconseje introducir en beneficio de un mejor servicio.

CAPITULO XII DISPOSICIONES VARIAS

Art. 83. **Quebranto de moneda.**—Los pagadores percibirán en concepto de quebranto la moneda el 1 por 1.000 de las cantidades que satisfagan al personal, fijándose un tope máximo de 300 pesetas por cada una de las pagas que efectúen mensualmente.

Al personal ordenanza que realice además de su labor normal funciones de cobro y pago fuera de las dependencias de la Empresa, le será de aplicación el 1 por 1.000 que dispone el párrafo anterior, con un tope máximo mensual de 300 pesetas,

Art. 84. **Salidas, viajes y dietas.**—El personal que efectúe viajes o desplazamientos a población distinta a la en que radica la Fábrica, disfrutará, independientemente de sus salarios, una dieta mínima de 500 pesetas por día.

Los conceptos que comprenden la dieta correspondiente a un día son: desayuno, comida, cena, habitación y gastos generales o normales.

Quando los días de salida y de llegada no sean completos, la dieta se liquidará según los gastos realizados mediante nota justificativa, sin que por ningún concepto pueda exceder su importe del que corresponda a la dieta de un día.

Si la misión se realizase en población que no sea la habitual de su trabajo y siempre que el personal pueda reintegrarse en el día a su domicilio, la Dirección de la Empresa abonará los gastos de comidas, previa justificación.

Si el desplazamiento del personal exigiera gastos extraordinarios de taxis, acarreo de equipajes, conferencias telefónicas, telegramas, correspondencia u otros no incluidos en la dieta, serán abonados mediante justificación razonada de los mismos.

El personal no tendrá derecho a dieta cuando su misión se realice

en locales pertenecientes a la Empresa, aun cuando no se presten servicios habituales en ellos, si su distancia no excede de ocho kilómetros de la localidad donde está enclavada la industria.

Si excediese de dicha distancia, pero la localidad donde se vaya a prestar esta misión resulta la de residencia del personal, no percibirá dieta.

La cuantía fijada de dieta tiene carácter de mínima y la Dirección de la Empresa podrá modificarla cuando aconsejen las circunstancias que pudieran presentarse.

Los viajes de ida y vuelta serán de cuenta de la Empresa, quien facilitará los billetes correspondientes.

Art. 85. Desgaste de herramienta.—Sin perjuicio de que la Dirección pueda sustituir la bonificación por desgaste de herramienta, por la entrega de ésta a los interesados, mientras no se dé este hecho abonará semanalmente a quienes trabajen con herramientas de su propiedad, las cantidades siguientes:

- Modelistas, carpinteros, albañiles, canteros, ebanistas y tallista:
 - Profesionales y especialistas 10 ptas.
- Resto de oficios:
 - Profesionales y especialistas 7 ptas.

Art. 86. Concesión de carbón o cok menudo.—La Empresa, como productora de cok metalúrgico, concederá las cantidades establecidas de cok menudo o escarbilla, a empleados casados, viudos o solteros en los que concurra la condición de ser principal sostén de familia, pudiendo sustituir el cok por hulla.

El personal jubilado y el personal accidentado con incapacidad permanente total, recibirá el suministro que normalmente les hubiese correspondido estando en activo, siempre que, además de ser cabezas de familia, no se dedique a otra actividad.

Las viudas del personal, recibirán el suministro que correspondía a la categoría de su marido.

Los huérfanos del personal recibirá la cantidad correspondiente al padre cuando tenga la responsabilidad de atender el hogar familiar y conviva con hermanos menores solteros, mientras el cabeza de familia no trabaje por cuenta ajena.

Cuando por elevación del precio de coste del carbón, mano de obra, etcétera, haya precisión de modificar los precios de cok menudo o escarbilla, se efectuará la elevación en la proporción que corresponda.

Toda venta o cesión no autorizada del carbón hulla, cok menudo o escarbilla que reciban los trabajadores, será sancionada con la supresión total y definitiva del suministro.

Asimismo, se conviene facilitar este suministro cuando la esposa trabaja en la Empresa, aunque el marido lo haga en otra distinta, siempre que éste no reciba suministro de combustible de la entidad donde presta servicios, tendrá derecho ella a la cuantía que le corresponda por su categoría profesional.

Art. 87. Información al personal.—La Dirección de la Empresa facilitará al personal la información que corresponda en cada caso sobre asuntos relacionados con su trabajo, tanto en el orden personal y profesional como en el social.

La Dirección de la Empresa establecerá comunicación directa con el personal cuando los asuntos lo requieran; por intervención del Jurado de Empresa o por información periódica mediante la entrega de hojas, boletines u otros medios que se estime más adecuados.

La comunicación de la Dirección de la Empresa con el personal será directa cuando medien algunas de las circunstancias que se indican a continuación:

- Descripción de sus funciones y calificación del puesto de trabajo.
- Información y preparación suficiente en el caso de variantes en su cometido, cuando sea preciso.
- Plantilla para el puesto de trabajo.
- Modalidad de su jornada de trabajo y cualquier otra particularidad que deba considerarse específica del puesto.
- Sistema de incentivo.
- Vencimiento de quinquenios.
- Resultado de exámenes y pruebas de capacitación.
- Fecha de las vacaciones.
- Y, en general, el personal estará informado de todos aquellos casos de trabajo que le afecten individualmente.

En el orden social, la Dirección de la Empresa facilitará al personal información de sus obligaciones y beneficios, incluso para sus familiares, en relación con las instituciones de la Seguridad Social y aquellas obras sociales de Previsión que estén establecidas por la Empresa.

Art. 88. Tablas salariales.—En cada momento regirán las tablas salariales que por aplicación del Convenio Vigente correspondan, a cuyo fin figuran como anexo de este texto el Convenio en vigor desde el día 1.º de enero de 1969.

Art. 89. Fecha de entrada en vigor.—De conformidad con lo señalado en el artículo 4.º del presente Libro de este Reglamento de Régimen Interior, sus normas entrarán en vigor a partir del día siguiente al de su publicación, una vez aprobado por la autoridad competente, con excepción de lo señalado en el apartado a) del artículo 22 y del artículo 62,

sobre reconocimiento de la antigüedad del tiempo de aspirantazgo y aprendizaje y premios por años de servicios, respectivamente. Igualmente se exceptúa lo señalado en el artículo anterior, al que es de aplicación el plazo de vigencia previsto en el Convenio Colectivo Sindical vigente.

A. H. V. FABRICA DE SAGUNTO

TEXTO DEL CONVENIO

Por resolución de la Delegación Provincial de Trabajo, de 19 de Agosto de 1970, ha sido aprobado el Convenio Colectivo Sindical de esta fábrica, suscrito el 7 de marzo del mismo año.

APROBACION OFICIAL

B. O. de la Provincia de Valencia
N.º 283 - 27-8-70

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO, DE VALENCIA

CONVENIOS

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de Empresa, acordado por la Comisión Deliberadora de Altos Hornos de Vizcaya, S. A. Factoría de Sagunto, del Sindicato del Metal de Valencia.

Resultando: Que con fecha 14 de abril del año en curso, tuvo entrada en esta Dependencia, por conducto de la Oficina Técnica de Convenios Colectivos de la Delegación Provincial de Sindicatos, el texto del Convenio que había sido suscrito el día 7 de marzo anterior.

Considerando: Que en el citado convenio se ha dado cumplimiento a los trámites y preceptos reglamentarios previstos en la legislación vigente y de forma concreta en el Reglamento de Convenios Colectivos, de 22 de julio de 1958, hallándose dentro de los límites fijados en el artículo 2.º del Decreto-Ley 22/69 de 9 de diciembre y declarándose en el artículo 9.º que las mejoras económicas del Convenio no tendrán repercusión en el alza de precios.

Considerando: Que la Superioridad dio su conformidad a la aprobación del Convenio suscrito entre las partes, aceptando el informe elevado a la misma a tal efecto por la Subcomisión de Salarios en su sesión de 10 de julio último.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Delegación Provincial de Trabajo resuelve:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la empresa Altos Hornos de Vizcaya, S. A., Factoría de Sagunto, del Sindicato del Metal, de Valencia.

2.º Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio en el "Boletín Oficial" de la provincia.

3.º Significar que contra esta resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, conforme a lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, redactado según la Orden de 19 de noviembre de 1962.

Lo que le comunico para su conocimiento y notificación a los interesados.

Dios guarde a usted muchos años.

Valencia, 19 de agosto de 1970.

El Delegado de Trabajo, Alberto Jarabo.

Artículo 1.º El presente Convenio es de aplicación al centro de trabajo de la empresa en Sagunto y oficina en Valencia.

Art. 2.º Por este Convenio se regirá todo el personal que presta sus servicios en los centros de trabajo señalados en el artículo anterior, con excepción del personal directivo y de los que —previa su libre voluntaria y expresiva aceptación— sean considerados por la Dirección de la empresa como personal Fuera de Convenio.

Art. 3.º El presente Convenio se pacta por dos años y, por tanto, tiene un período de vigencia comprendido entre el primero de enero de mil novecientos setenta y el treinta y uno de diciembre de mil novecientos setenta y uno.

Art. 4.º La tabla salarial, durante 1970, será la que figura en el anexo número 1 y corresponderá a una jornada anual de 2.320 horas. Para el año 1971, y con efectos de 1.º de enero, dicha tabla salarial se incrementará automáticamente en el mismo porcentaje en que se haya elevado el índice de costo de vida determinado, para el conjunto nacional, por el Instituto Nacional de Estadística.

En el supuesto de que el porcentaje del incremento de coste de vida durante 1970 no llegara al 3 por 100, se incrementará la tabla salarial, para el año 1971, en este porcentaje.

Art. 5.º El total de retribuciones ordinarias, abonadas en el cuarto trimestre de 1969, al personal sujeto al Tercer Convenio Colectivo Sindical de 1969, en Sagunto y Oficinas de Valencia, servirá, elevado al año, de base para el cálculo del 8 por 100 de aumento que se pacta en este Convenio para 1970.

La cantidad resultante incrementará el total abonado en concepto de prima durante 1969.

Art. 6.º En el presente Convenio se pacta la aportación, por parte de la Sociedad, a la Caja de Previsión del Personal, de una cantidad equivalente al 70 por 100 de las aportaciones realizadas por los trabajadores afiliados a la Caja, con el fin de complementar las prestaciones que perciben en las situaciones de baja por enfermedad.

Art. 7.º Por el presente Convenio se acuerda sustituir el baremo de participación en beneficios regulado en el artículo 62 del Primer Convenio Colectivo Sindical de 1961, por el siguiente baremo:

% Dividendo libre impuestos	Participación en beneficios
Inferior al 4'— %	Gratificac. extra 0 Pagas
Entre el 4 y el 4'49 %	" " 1/3 "
" " 4'5 " 5'49 "	" " 1/2 "
" " 5'5 " 6'49 "	" " 2/3 "
" " 6'5 " 7'49 "	" " 1 "
" " 7'5 " 8'49 "	" " 1 1/4 "
" " 8'5 " 9'49 "	" " 1 1/2 "
" " 9'5 " 10'49 "	" " 1 3/4 "
Superior al 10'50 "	" " 2 "

De acuerdo con este nuevo baremo, en el año 1971, y a raíz de la Junta General de Accionistas, se distribuirá la participación en beneficios correspondiente al ejercicio de 1970, en función del dividendo que se acordará repartir a los accionistas por dicho año.

De igual forma se determinaría en el año 1972 para el ejercicio de 1971.

Art. 8.º La aplicación del presente Convenio no tiene repercusión en el alza de precios.

Art. 9.º Las dudas que puedan surgir en la interpretación del presente Convenio, serán sometidas a la decisión de una Comisión que estará constituida por cuatro Vocales del Jurado de Empresa, uno por cada grupo profesional, y cuatro Vocales representantes de la Dirección que forman parte de la Comisión Deliberadora.

Normas complementarias del Reglamento de Régimen Interior

Como complemento del Reglamento de Régimen Interior y del Convenio Colectivo Sindical suscrito para esta fábrica en el día de hoy, a partir de la ratificación del citado Convenio por los Organismos correspondientes y con efecto de la fecha de su entrada en vigor, regirá lo siguiente:

SUELDOS.—Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá sus jornales o sueldos de acuerdo con la tabla de salarios que figura en el Anexo de este documento. Igualmente percibirá las cantidades que le correspondan por antigüedad, bonificación por trabajo nocturno u horas extras, según se establece para cada grado de calificación, número de quinquenios, en el último caso, en el indicado Anexo.

Al personal que hasta el momento presente tenía asignada una jornada anual de 1.750 horas, le será de aplicación el horario que según el Reglamento de Régimen Interior corresponde a quienes disfrutan la denominada "jornada intermedia" o conocida por tabla de 2.127 horas en la actualidad.

Todo el personal comprendido en el apartado anterior, cuando sea destinado a servicio de jornada de 2.320 horas anuales vendrá obligado a desempeñar su cometido de conformidad con el horario que corresponda a la nueva función.

A quienes en la actualidad prestan servicio de 2.320 horas anuales y su trabajo pueda ser realizado, a juicio de la Dirección, con la jornada de 2.127 horas, le será de aplicación dicho horario, si bien observarán lo dispuesto en el párrafo siguiente.

En todos los casos no habrá lugar a la percepción de horas extraordinarias en tanto en cuanto el número de horas trabajadas en el período mensual de liquidación no exceda de las que con carácter ordinario debieran haber trabajado con un horario anual de 2.320 horas.

CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.—Al personal que a lo largo de los años de trabajo resulte con facultades físicas disminuidas como consecuencia de enfermedad, siempre que existan puestos compatibles para ello y previo informe del Médico de Empresa a la Dirección, que así lo aconseje, podrá ocuparse en otras labores sin merma de su sueldo de calificación y con la prima en pesetas que corresponda a la nueva función.

ANTIGÜEDAD.—Se considerará como antigüedad en la Empresa el tiempo de permanencia en la Escuela de Aprendices a quienes, procedentes de la misma, hayan ingresado directamente en la Fábrica como profesionales.

SOCORRO POR FALLECIMIENTO.—Se percibirá sin deducción de las cantidades que por este concepto puedan recibirse por los familiares a través de la Seguridad Social.

PRESTAMOS A LARGO PLAZO.—Pueden ser hasta de 15.000 pesetas y a amortizar en un año.

PREMIOS POR AÑOS DE SERVICIOS.—Al personal que con anterioridad al año 1968 hubiese cumplido los 25 años de servicio se le concederá cuando alcance los 30 un premio de 4.500 pesetas.

BONIFICACION NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA.—Al personal que presta servicios en estas noches, y en sustitución del tradicional obsequio, se le abonará en nómina una bonificación equivalente al 50 por 100 del sueldo mensual dividido por 30 días.

EXCEDENCIAS.—El personal en situación de excedencia se reintegrará a la Empresa antes de concluir aquélla, previa solicitud con un mínimo de 15 días de antelación.

A todos los efectos, salvo el de antigüedad, se considerará como disfrutada la excedencia completa a quienes, sin concluir su tiempo, soliciten la reincorporación.

VACACIONES.—En el año 1970 serán de 20 días laborales. Si el porcentaje de absentismo no supera ese año al de 1969, las vacaciones del año 1971 serán también de 20 días laborales.

IMPUESTO DEL RENDIMIENTO DEL TRABAJO PERSONAL.—Se hace extensiva a todo el personal la norma que venía siguiendo la Empresa de satisfacer a la Hacienda el impuesto que por este concepto y en función de los salarios percibidos en la misma, corresponde liquidar a cada productor. A tal fin, las cantidades que la Hacienda considere exenias de tributación, cuando se trate de personal que lo haga también en otra empresa, se entenderá siempre que lo son íntegramente en esta Sociedad. Asimismo, en el caso de reducirse el impuesto o desaparecer, no procederá abono por ello al personal, salvo en los casos en que la disminución sea por aplicación de los beneficios del título de Familia Numerosa.

REVISION DE GRADOS.—Durante el año 1970 se efectuará una revisión de los grados de calificación y los resultados de la misma entrarán en vigor a partir de 1 de enero de 1971.

Conforme ambas partes con lo estipulado, firman el presente documento en Puerto de Sagunto (Valencia) el día 7 de marzo de mil novecientos setenta.

ANEXO QUE SE CITA

Grado	Salario mensual 2.320 horas	Valor hora nocturno	Antigüedad		VALOR HORA EXTRAORDINARIA, SIN RECARGO, SEGUN QUINQUENIOS										
			Día	Mes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	5.020,37	3,19	5,70	173,44	34,40	35,52	36,64	37,76	38,88	40,00	41,13	42,25	43,37	44,49	45,61
6	5.595,57	3,36	6,-	182,42	36,10	37,36	38,54	39,72	40,90	42,08	43,26	44,44	45,62	46,79	47,97
7	5.897,29	3,53	6,31	191,93	38,06	39,30	40,54	41,78	43,02	44,26	45,51	46,75	47,99	49,23	50,47
8	6.195,57	3,72	6,64	201,98	40,06	41,37	42,57	43,98	45,28	46,59	47,90	49,20	50,51	51,81	53,12
9	5.526,41	3,92	6,99	212,76	42,20	43,58	44,95	46,33	47,70	49,08	50,45	51,83	53,20	54,58	55,96
10	5.872,27	4,12	7,37	224,04	44,43	45,88	47,33	48,78	50,22	51,67	53,12	54,57	56,02	57,47	58,92
11	7.240,71	4,34	7,76	236,05	46,81	48,34	49,86	51,39	52,91	54,44	55,97	57,49	59,02	60,55	62,07
12	7.631,69	4,58	8,18	248,79	49,34	50,95	52,56	54,17	55,77	57,38	58,99	60,60	62,21	63,82	65,42
13	6.045,22	4,83	8,62	262,27	52,02	53,72	55,41	57,11	58,80	60,50	62,19	63,89	65,59	67,28	68,98
14	6.485,83	5,09	9,09	276,64	54,87	56,66	58,45	60,24	62,02	63,81	65,60	67,39	69,18	70,97	72,76
15	6.952,01	5,37	9,59	291,84	57,88	59,77	61,65	63,54	65,43	67,31	69,20	71,09	72,98	74,86	76,75
16	6.445,24	5,67	10,12	307,71	61,07	63,06	65,05	67,04	69,03	71,02	73,01	75,01	77,-	79,00	80,98
17	9.967,05	5,80	10,68	324,93	64,44	66,54	68,64	70,74	72,84	74,94	77,04	79,15	81,25	83,35	85,45
18	10.520,44	6,31	11,26	342,97	68,02	70,24	72,46	74,67	76,89	79,11	81,33	83,54	85,76	87,98	90,20
19	11.109,92	6,67	11,91	362,18	71,93	74,17	76,51	78,86	81,20	83,54	85,88	88,22	90,56	92,91	95,25
20	11.732,49	7,04	12,57	382,48	76,65	78,30	80,78	83,25	85,72	88,19	90,67	93,14	95,61	98,09	100,56
21	12.392,65	7,44	13,26	404,-	80,12	82,73	85,34	87,96	90,57	93,18	95,79	98,40	101,02	103,63	106,24
22	13.093,41	7,85	14,03	426,85	84,56	87,48	90,16	92,94	95,70	98,46	101,22	103,98	106,74	109,50	112,26
23	13.834,78	8,30	14,83	451,01	89,45	92,37	95,23	98,20	101,11	104,03	106,95	109,86	112,78	115,69	118,61
24	14.621,25	8,77	15,67	476,65	94,53	97,61	100,69	103,78	106,86	109,94	113,02	116,10	119,18	122,27	125,35

NOTA. Pueden aplicarse las calificaciones mínimas previstas en el artículo 16 del 1º Convenio Colectivo Sindical de esta Fábrica.

NORMA DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO EN EL CONVENIO QUE HA DE REGIR EN NUESTRA FABRICA

Texto de la Resolución del Delegado Provincial de Trabajo

Visto el expediente del convenio colectivo sindical de la empresa Altos Hornos de Vizcaya, S. A., Fábrica de Sagunto, y

RESULTANDO: Que con fecha 12 de abril de 1972 tuvo entrada en esta Delegación Provincial de Trabajo el expediente del convenio colectivo sindical de la empresa Altos Hornos de Vizcaya, S. A., Fábrica de Sagunto, en el que por haber fracasado las deliberaciones, la Organización Sindical solicita se dicte norma de obligado cumplimiento sobre las cuestiones debatidas en el mismo.

RESULTANDO: Que celebrada segunda fase de las deliberaciones, finalizaron con fecha 3 de mayo de 1972, igualmente sin avenencia.

RESULTANDO: Que para cubrir el trámite de información previo al dictado de norma de obligado cumplimiento las partes comparecieron los días 12, 17, 23 y 31 de mayo actual en esta Delegación de Trabajo y emitieron los oportunos informes.

CONSIDERANDO: Que la competencia para resolver a esta Delegación de Trabajo le viene atribuida por el artículo 10 de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 24 de abril de 1958 y el Reglamento para su aplicación de 22 de julio del mismo año, en su artículo 16-IV, según redacción dada al mismo por Orden de 1.º de junio de 1960.

VISTOS los preceptos legales invocados y demás con-

cordantes de particular aplicación, así como el contenido y alcance del Decreto-Ley de la Jefatura del Estado 22/69, de 9 de diciembre, y la Orden de la Presidencia del Gobierno de 13 de marzo de 1970.

ESTA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO ACUERDA la siguiente norma de obligado cumplimiento para la empresa Altos Hornos de Vizcaya, S. A., Fábrica de Sagunto:

PRIMERA.— El convenio colectivo sindical de la empresa Altos Hornos de Vizcaya, S. A., Fábrica de Sagunto, aprobado por Resolución de esta Delegación Provincial de Trabajo de 19 de agosto de 1970 ("B. O. P.", número 203, de 27-8-1970) se proroga en su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1972.

SEGUNDA.— Con efectos de 1.º de enero de 1972, la tabla salarial a que se refiere el artículo 4 del citado convenio se incrementa en un nueve por ciento (9%) de aumento lineal para todos los grados de calificación.

TERCERA.— La participación en beneficios del artículo 7 del convenio se establece en una mensualidad de sueldo de calificación y antigüedad, siempre que la Sociedad distribuya un dividendo, libre de impuestos, igual o superior al cuatro por ciento.

Notifíquese la presente a las partes por conducto de la Organización Sindical, previniéndoles que contra la misma no cabe recurso alguno en la vía administrativa por tratarse de un acto emanado de la potestad reglamentaria.

Valencia, 12 de junio de 1972.

EL DELEGADO DE TRABAJO

ALDOS HORNOS DE VIZCAYA, S.A. S A G U N T O		T A B L A D E S A L A R I O S INCREMENTO DEL 9 % SOBRE 1.971										NORMA OBLIGADO CUMPLI- MIENTO AÑO 1.972.-			
Grado	Salario mensual 2.320 h.	Valor hora nocturno	Antigüedad		VALOR HORA EXTRAORDINARIA, SIN RECARGO, SEGUN QUINQUENIOS										
			Día	Mes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	6.194	3'72	6'64	201'91	40'05	41'35	42'67	43'96	45'27	46'56	47'88	49'18	50'49	51'80	53'09
6	6.514	3'91	6'98	212'35	42'12	43'49	44'86	46'24	47'61	48'98	50'36	51'73	53'10	54'47	55'84
7	6.854	4'11	7'35	223'42	44'31	45'75	47'20	48'64	50'09	51'52	52'97	54'42	55'86	57'31	58'75
8	7.212	4'33	7'73	235'12	46'63	48'16	49'67	51'20	52'71	54'24	55'76	57'28	58'79	60'31	61'84
9	7.598	4'56	8'14	247'68	49'13	50'73	52'33	53'93	55'52	57'14	58'73	60'33	61'93	63'54	65'15
10	8.000	4'80	8'57	260'80	51'72	53'41	55'10	56'79	58'46	60'15	61'84	63'53	65'21	66'90	68'59
11	8.429	5'86	9'03	274'79	54'50	56'28	58'04	59'82	61'60	63'37	65'16	66'93	68'70	70'49	72'26
12	8.884	5'33	9'52	289'62	57'44	59'31	61'18	63'06	64'92	66'80	68'67	70'54	72'42	74'29	76'16
13	9.366	5'62	10'04	305'32	60'56	62'53	64'51	66'48	68'45	70'42	72'40	74'37	76'35	78'32	80'30
14	9.879	5'93	10'59	322'04	63'87	65'96	68'04	70'13	72'20	74'28	76'37	78'45	80'53	82'62	84'70
15	10.421	6'25	11'17	339'73	67'38	69'57	71'77	73'97	76'17	78'36	80'56	82'75	84'95	87'15	89'35
16	10.995	6'60	11'78	358'45	71'09	73'41	75'72	78'04	80'35	82'68	84'99	87'32	89'64	91'95	94'27
17	11.603	6'96	12'44	378'25	75'01	77'46	79'91	82'35	84'79	87'24	89'69	92'14	94'59	97'03	99'47
18	12.247	7'35	13'13	399'25	79'19	81'77	84'36	86'93	89'51	92'09	94'68	97'25	99'83	102'42	105'—
19	12.933	7'76	13'86	421'62	83'61	86'34	89'06	91'80	94'52	97'25	99'97	102'70	105'42	108'16	110'89
20	13.658	8'19	14'64	445'25	88'28	91'15	94'03	96'91	99'79	102'67	105'56	108'42	111'30	114'19	117'07
21	14.427	8'66	15'46	470'30	93'27	96'31	99'34	102'39	105'44	108'48	111'51	114'55	117'60	120'64	123'67
22	15.242	9'15	16'32	496'90	98'56	101'84	104'98	108'19	111'41	114'62	117'83	121'04	124'26	127'48	130'68
23	16.105	9'66	17'26	525'03	104'13	107'53	110'92	114'32	117'71	121'10	124'50	127'89	131'29	134'68	138'08



SAGUNTO

De JEFE DE PERSONAL

S carta

Fecha 26 Marzo 1973

S referencia

N referencia JL/imm.

A todas las Jefaturas de Fábrica.

ASUNTO

~~NORMA DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO~~

Muy Sr. mío:

Para su conocimiento y el de sus colaboradores hasta nivel de Mandos Intermedios inclusive, adjunto xerocopias de la NORMA DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO dictada por la Delegación Provincial de Trabajo de Valencia y que ha sido publicada en el Boletín Oficial de la Provincia del día 21.

Las diferencias correspondientes a los meses de Enero, Febrero y Marzo serán satisfechas juntamente con la nómina del próximo mes de Abril. La gratificación extraordinaria de Abril se abonará de acuerdo con las nuevas retribuciones.

Al determinar las diferencias se tendrá en cuenta que las primas, horas extraordinarias, nocturno y equivalentes abonadas en el mes de Enero corresponden a lo trabajado en el mes de Diciembre y, por tanto, al igual que en ocasiones precedentes, no les son de aplicación los valores de la Norma, ya que ésta entra en vigor a partir del día 1º de Enero último.

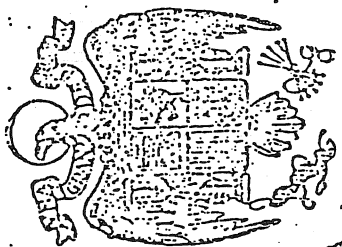
Atentamente le saluda,

C/c. a: Sr. Director
Sr. Jefe de Coordinación y Servicios
Sr. Jefe División Cok-Arrabio-Fundición
Sr. Jefe División Aceros-Laminación

28/3/73 267 R

BOLETIN OFICIAL

de la Provincia de Valencia



DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE VALENCIA

Convenios Colectivos
Expedientes 43/3 - 75/3

Vistos los expedientes del Convenio Colectivo Sindical de la empresa "Altos Hornos de Vizcaya, S. A.", Fábrica de Sagunto, y

Resultando: Que con fecha 15 de enero de 1973 tuvo entrada en esta Delegación de Trabajo los expedientes de Convenio Colectivo Sindical de la empresa "Altos Hornos de Vizcaya, S. A.", Fábrica de Sagunto, para el "Personal cualificado y no cualificado" y para el "Personal técnico y administrativo", en los que por haber fracasado las deliberaciones en ambos Convenios, la Organización Sindical solicita se dicte Norma de Obligado Cumplimiento sobre las cuestiones debatidas en los mismos.

Resultando: Que para cubrir el trámite de información previo al dictado de Norma de Obligado Cumplimiento, las Comisiones Deliberadoras de ambos Convenios comparecieron en esta Delegación de Trabajo el día 30 de enero de 1973 y emitieron los oportunos informes.

Considerando: Que aún cuando se han iniciado y deliberado dos Convenios Colectivos Sindicales: uno para el "Personal cualificado y no cualificado" y otro para el "Personal técnico y administrativo", ambos de la misma empresa "Altos Hornos de Vizcaya, S. A.", Fábrica de Sagunto, no se ha conseguido acuerdo alguno en ninguno de los dos expedientes indicados, por lo que no existiendo con anterioridad a estas actuaciones expedientes de Convenio diferenciados, sino único, resulta conveniente el dictar una sola Norma de Obligado Cumplimiento que afecte a la totalidad del personal de la mencionada factoría, criterio éste fundado en el hecho de que la normativa contractual anterior es el Convenio aprobado por resolución de 19 de agosto de 1970 y la Norma de Obligado Cumplimiento dictada por esta Delegación de Trabajo con fecha 12 de junio del pasado año 1972.

Depósito Legal V. 1-1953

Considerando: Que la competencia para resolver a esta Delegación de Trabajo le viene atribuida por el artículo 10 de la ley de Convenios Colectivos Sindicales de 21-4-1958 y el Reglamento para su aplicación de 22 de julio del mismo año, en su artículo 18-IV, según redacción dada al mismo por Orden de 1 de junio de 1960.

Vistos los preceptos legales invocados y demás concordantes de particular aplicación así como el contenido y alcance de Decreto-Ley de la Jefatura de Estado, 22/59, de 9 de diciembre y la Orden de la Presidencia del Gobierno de 13 de marzo de 1970.

Esta Delegación Provincial de Trabajo acuerda la siguiente:

Norma de Obligado Cumplimiento para la empresa "Altos Hornos de Vizcaya, S. A.", Fábrica de Sagunto:

Primera.—El Convenio Colectivo Sindical de la empresa "Altos Hornos de Vizcaya, S. A.", Fábrica de Sagunto, aprobado por resolución de esta Delegación Provincial de Trabajo de 19 de agosto de 1970 ("Boletín Oficial" de la provincia número 233 de 27 de agosto de 1970), con las modificaciones introducidas por la Norma de Obligado Cumplimiento de esta Delegación, dictada en 12 de junio de 1972 ("Boletín Oficial" de la provincia número 150 de 26 de junio de 1972), se prorrogan en su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1974.

Segunda.—Con efectos de 1 de enero de 1973, la tabla salarial se incrementa en un nueve por ciento (9 %) de aumento lineal para todos los grados de calificación.

Tercera.—Al año de su vigencia, con efectividad de 1 de enero de 1974, la mencionada tabla salarial será revisada incrementándose los niveles salariales en el mismo porcentaje en que haya aumentado el índice del coste de vida durante el año 1973 en el conjunto nacional, determinado por el Instituto Nacional de Estadística, estableciéndose una garantía mínima de incremento del siete por ciento (7 %) lineal para todos los grados de calificación.

Cuarta.—En 1 de abril del presente año 1973, la empresa incorporará a su fábrica de Sagunto los trabajadores denominados complementarios, a que se contrae la relación nominal adjunta.

Quinta.—Con efectividad de 1 de enero de 1973 se eleva en un grado la calificación de todo el personal, absorbiéndose del importe del sistema de la participación a la producción la cantidad total que por todos los conceptos representare dicho aumento.

Esta modificación afectará igualmente a las calificaciones de todos los puestos, con excepción de los que su calificación actual sea igual o superior a la de sus equivalentes en las otras fábricas de la propia empresa. En este caso, quienes ingresen en la empresa en el futuro y pasen a desempeñar estos puestos, ostentarán la calificación que hasta el momento actual tenían asignado los mismos, salvo que el operario ostentare calificación superior, en cuyo caso conservará ésta a título personal.

Las sustituciones se efectuarán por trabajadores con grado igual al que ostente a título personal el titular del puesto y, en caso de no poder efectuarse así, el sustituto que pertenezca actualmente a la plantilla percibirá a título personal las retribuciones correspondientes como el titular del puesto desempeñado, pero no así quienes ingresen en el futuro.

La relación de puestos afectados deberá constar en acta del Jurado de Empresa en un plazo de tres meses, previo informe del Comité de Calificación, y las divergencias que

puedan surgir en esta materia serán resueltas por mi Autoridad.

Sexta.—Para llevar a cabo la absorción del importe del sistema de participación en la producción a que se refiere la norma anterior, dicho sistema se modifica en los siguientes términos:

a) Al 100 por 100 de cumplimiento del programa, la prima o participación en la producción será del 68 por 100 del sueldo horario de calificación.

b) Por cada unidad inferior al 100 por 100 del programa, hasta el límite del 70 por 100 del mismo, se disminuirá el valor del apartado a) en 0'95.

c) Por cada unidad que exceda del 100 por 100 del programa se incrementará el valor del apartado a) en 1'19 y, además, en 0'35 por cada cinco unidades de exceso del citado 100 por 100.

d) Los coeficientes de participación diferentes a la unidad se transformarán pasando el 0'80 a 0'73; el 0'88 a 0'87; el 0'95 continuando igual y el 1'20 pasando a 1'23.

Notifíquese la presente resolución a las partes por conducto de la Organización Sindical, previniéndoles de que contra la misma no cabe recurso alguno en la vía administrativa, por tratarse de un acto emanado de la potestad reglamentaria.

Valencia 13 de marzo de 1973.
El Delegado de Trabajo, José Miguel Prados.

ALTOS HORROS DE VIZCAYA, S.A. S A G U N T O		T A B L A D E S A L A R I O S INCREMENTO DEL 9 % SOBRE 1.972										NORMA DE OBLIGADO CUMPLI- MIENTO AÑO 1.973.-			
O P E R A C I O N	Salario mensual 2.320 h.	Valor Hora noctur- no	Antigüedad		VALOR HORA EXTRAORDINARIA, SIN RECARGO, SEGUN QUINQUENIOS										
			Día	Mes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	6.751	4'05	7'19	220'08	43'65	45'07	46'51	47'92	49'34	50'75	52'19	53'61	53'03	56'46	57'87
6	7.100	4'26	7'61	231'46	45'91	47'40	48'90	50'40	51'89	53'39	54'89	55'39	57'88	59'37	60'87
7	7.471	4'48	8'01	243'53	48'30	49'87	51'45	53'02	54'60	56'16	57'74	59'32	60'89	62'47	64'04
8	7.861	4'72	8'43	256'28	50'83	52'49	54'14	55'81	57'45	59'12	60'78	62'44	64'08	65'74	67'41
9	8.282	4'97	8'87	269'97	53'55	55'30	57'04	58'78	60'52	62'28	64'02	65'76	67'50	69'26	71'01
10	8.720	5'23	9'34	284'27	56'37	58'22	60'06	61'90	63'72	65'56	67'36	69'25	71'08	72'92	74'76
11	9.188	5'52	9'84	299'52	59'41	61'35	63'26	65'20	67'14	69'07	71'02	72'95	74'88	76'83	78'76
12	9.684	5'81	10'38	315'69	62'61	64'65	66'69	68'74	70'76	72'81	74'85	76'89	78'94	80'98	83'01
13	10.209	6'13	10'94	332'80	66'01	68'16	70'32	72'46	74'61	76'76	78'92	81'06	83'22	85'37	87'53
14	10.768	6'46	11'54	351'02	69'62	71'90	74'16	76'44	78'70	80'97	83'24	85'51	87'78	90'06	92'32
15	11.359	6'81	12'18	370'31	73'44	75'83	78'23	80'63	83'03	85'41	87'81	90'20	92'60	94'99	97'39
16	11.985	7'19	12'84	390'71	77'49	80'02	82'53	85'06	87'58	90'12	92'64	95'18	97'71	100'23	102'75
17	12.647	7'59	13'56	412'29	81'76	84'43	87'10	89'76	92'42	95'09	97'76	100'43	103'10	105'76	108'42
18	13.349	8'01	14'31	435'18	86'32	89'13	91'95	94'75	97'57	100'38	103'20	106'01	106'81	111'64	114'45
19	14.097	8'46	15'11	459'57	91'13	94'11	97'08	100'06	103'03	106'01	106'97	111'94	114'91	117'89	120'87
20	14.887	8'93	15'96	485'32	96'23	99'35	102'49	105'63	108'77	111'91	115'06	118'18	121'32	124'47	127'61
21	15.725	9'44	16'85	512'63	101'66	104'98	108'28	111'61	114'93	118'24	121'55	124'86	128'18	131'50	134'80
22	16.614	9'97	17'79	541'62	107'43	111'01	114'43	117'93	121'44	124'94	128'43	131'93	135'44	138'95	142'44
23	17.554	10'53	18'81	572'28	113'50	117'21	120'90	124'61	128'30	132'01	135'71	139'40	143'11	146'80	150'51
24	18.552	11'13	19'88	604'80	119'95	123'86	127'77	131'68	135'59	139'50	143'41	147'32	151'23	155'14	159'05

< 70 = 0					
70 = 39'50 ¢	82 = 50'90 ¢	94 = 62'30 ¢	106 = 75'09 ¢	118 = 92'27 ¢	
71 = 40'45 ¢	83 = 51'85 ¢	95 = 63'25 ¢	107 = 77'28 ¢	119 = 93'46 ¢	
72 = 41'40 ¢	84 = 52'80 ¢	96 = 64'20 ¢	108 = 78'47 ¢	120 = 95'00 ¢	
73 = 42'35 ¢	85 = 53'75 ¢	97 = 65'15 ¢	109 = 79'66 ¢	121 = 96'49 ¢	
74 = 43'30 ¢	86 = 54'70 ¢	98 = 66'10 ¢	110 = 81'30 ¢	122 = 97'50 ¢	
75 = 44'25 ¢	87 = 55'65 ¢	99 = 67'05 ¢	111 = 82'99 ¢	123 = 99'17 ¢	
76 = 45'20 ¢	88 = 56'60 ¢	100 = 68'— ¢	112 = 84'18 ¢	124 = 100'36 ¢	
77 = 46'15 ¢	89 = 57'55 ¢	101 = 69'19 ¢	113 = 85'37 ¢	125 = 102'50 ¢	
78 = 47'10 ¢	90 = 58'50 ¢	102 = 70'38 ¢	114 = 86'56 ¢	126 = 103'59 ¢	
79 = 48'05 ¢	91 = 59'45 ¢	103 = 71'57 ¢	115 = 88'70 ¢	127 = 104'68 ¢	
80 = 49'— ¢	92 = 60'40 ¢	104 = 72'76 ¢	116 = 89'39 ¢	128 = 106'07 ¢	
81 = 49'95 ¢	93 = 61'35 ¢	105 = 74'90 ¢	117 = 91'08 ¢	129 = 107'26 ¢	
				130 = 109'40 ¢	

CIRCULAR A TODO EL PERSONAL

Se pone en conocimiento del personal que con fecha 10 de Agosto y ante la situación por la que atraviesa esta fábrica, se presentó ante las Autoridades Laborales un expediente de crisis que afecta a 1.208 productores, distribuidos en la forma siguiente:

Personal Fuera de Convenio	30
Obreros no cualificados	498
Profesionales de oficio	272
Administrativos	83
Subalternos	134
Técnicos	191
<u>Total</u>	<u>1.208</u>

con lo que la plantilla quedaría fijada en 3.913 productores.

Siendo esta medida la única que puede garantizar la continuidad de las actividades de esta fábrica y con el fin de resolver este expediente de la manera menos lesiva para los productores, se están efectuando por la Empresa las gestiones oportunas para que los Organismos laborales autoricen jubilaciones anticipadas con pensión complementaria a cargo de la Empresa.

Como el número de productores susceptibles de jubilación anticipada no alcanza la cifra de los afectados por el expediente de crisis, la Empresa está dispuesta a indemnizar económicamente a quienes voluntariamente deseen rescindir su contrato con la misma. Estas indemnizaciones serán del orden de una mensualidad por año de servicio, sin tope, siendo 40.000 ptas. la cuantía mínima a percibir. Podrán acogerse a la indemnización tanto los incluidos en el expediente, por razón de su antigüedad, como cuantos así lo deseen, hasta completar el número que figura en el expediente de crisis en cada categoría profesional y oficio.

Los trabajadores que acepten una indemnización en la forma antes señalada podrán dirigirse personalmente a la Agrupación de Empleo, hasta el día 23 del actual mes, para cumplimentar la solicitud correspondiente. Se respetará rigurosamente el orden de presentación.

El número de productores que se acojan a la indemnización y, en su momento, a jubilación anticipada, reducirá en igual cuantía el de personas que pudieran ser afectadas por la resolución final del expediente.

Consultada la Delegación Provincial de Trabajo sobre los derechos que tendrían los que se acogiesen a la indemnización, contesta que, estos trabajadores tendrían derecho, como comprendidos en el expediente de crisis, al Seguro de Desempleo, complementado hasta el 100 % del salario regulador. Asimismo podrían solicitar otros beneficios complementarios, tales como cursos de transformación, con el salario de estímulo complementario del Seguro de Desempleo, de 40 ó 50 ptas. diarias, según sean solteros o casados, gastos de viajes y ayudas para desplazamientos unipersonales o familiares, préstamos para viviendas, etc., con cargo al Fondo Nacional de Protección al Trabajo, y al Seguro Nacional de Desempleo.

Puerto de Sagunto, 13 de Septiembre de 1.967

La Dirección

FABRICA DE

COOPERATIVA DE VIVIENDAS "SAN MIGUEL"

SESION CONSTITUCIONAL

Cumpliendo con los trámites reglamentarios, el pasado día 12 de marzo a las 6,30 de la tarde tuvo lugar una Junta General Extraordinaria con el siguiente Orden del día:

- 1.º Dar cuenta del oficio recibido de la Obra Sindical de Cooperación, comunicando que ha sido aprobada e inscrita esta cooperativa, por orden del Ministerio de Trabajo.
- 2.º Designar y proponer las personas que han de componer la primera Junta Rectora y Consejo de Vigilancia, para su posterior aprobación por el Delegado Provincial de Sindicatos y la Obra Sindical de Cooperación, respectivamente.

Una vez comunicado el primer punto del Orden del día, se pasó a la elección de la Junta Rectora y Consejo de Vigilancia. A tal fin, y como quiera que el Presidente de la Junta Rectora Provisional dijo que era conveniente el que la Junta definitiva la compusieran personas que fueran socios contribuyentes, aún cuando éstos tuvieran el apoyo incondicional de los componentes del Jurado de Empresa (que en su mayoría no eran socios, o mejor dicho, eran socios honorarios): se eligió una Junta que, si bien aún quedaban componentes del Jurado como socios honorarios, otros cargos fueron sustituidos por socios contribuyentes. Quedando en definitiva, la siguiente Junta Rectora:

Presidente

Don Miguel Ortega Pérez

Secretario

Don Fernando Cos-Gayón Domínguez

Tesorero

Don Emilio Poyatos de León

Vocal 1.º

Don José González de Benito

Vocal 2.º

Don Manuel Carbó Juan

Vocal 3.º

Don Luis Miragall González

Vocal 4.º

Don José López Gómez

A continuación se pasó a nombrar a las personas que compondrían el primer Consejo de Vigilancia y que fueron los siguientes socios contribuyentes:

Don Antonio García Moreno

Don Francisco Bañón Sánchez

Don Félix Torán Alabón

CESION DE SOLARES

Sabido es que la empresa Altos Hornos de Vizcaya, estaba en tratos con la Cooperativa para la venta de los solares que le habíamos solicitado. A este respecto, podemos anunciar que por fin se ha llegado a un acuerdo y que el precio de los mismos es de 419'89 pesetas el metro cuadrado. Siendo el plazo establecido para su total liquidación el de 10 años, sin interés.

SOCORRO POR FALLECIMIENTO



Momento de la entrega del socorro

Cumpliendo con lo acordado en el apartado 7.º del Convenio Colectivo vigente, se ha llevado a efecto el primer socorro por fallecimiento, con arreglo a las nuevas disposiciones.

El pasado mes de marzo se le hizo entrega a doña Juana López Ponce, viuda del productor don José Martínez Pedreño, que prestaba sus servicios en el departamento de Obras, la cantidad de 76.432 pesetas, que con las 5.000 que abona la Mutualidad Siderometalúrgica, completan el importe de un año de haberes.

Con esto se cumple una más, de las muchas obras sociales que preocupan al Jurado de Empresa, y por las que no dejará de luchar hasta su consecución.

ASISTENCIA A MENORES SUBNORMALES

Habiéndose publicado en el "Boletín Oficial del Estado" de 26 de febrero de 1969 las normas que regulan el reconocimiento de las aportaciones económicas de la Seguridad Social a los beneficiarios menores subnormales, todos los interesados podrán dirigirse a la Delegación Provincial del I. N. P., Mutualidades Laborales, Agencias locales del I. N. P., Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social y a las comisiones locales de la Mutualidad Nacional Agraria de la Seguridad Social, que tienen instrucciones precisas para atender a los solicitantes y asesorarles para cumplimentar la solicitud pertinente. En la solicitud se especificarán las condiciones del nombre del asegurado, los datos del menor afectado, situación del solicitante en relación con la Seguridad Social. Para cualquier duda, pueden llamar al teléfono de la Delegación Provincial del I. N. P. en esta provincia, número 220890, o dirigirse a la Agrupación de Empleo de nuestra fábrica, donde les atenderán debidamente.

HACIA UN MERE

Desde 1.º de junio de los corrientes, 242 compañeros de trabajo dejan de prestar sus servicios en nuestra fábrica para disfrutar de un bien ganado descanso. Este hecho se ha llevado a efecto por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 16 de mayo pasado, y que acuerda lo siguiente:

«Autorizar, con efectos del 1.º de junio, el cese de las relaciones laborales con los 1.256 trabajadores que figuran en las tres relaciones adjuntas, correspondientes a los centros de trabajo de Vizcaya (996), de Valencia (247) y de la Flota (13), con los siguientes pronunciamientos:

1) Se reconoce a todos los afectados por este expediente el derecho a las prestaciones de subsidio de desempleo en la cuantía del 75 por 100 del salario base de cotización, que se complementará con el 25 por 100 del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, y tales prestaciones, complementadas, a su vez, con la cantidad necesaria a cargo de la empresa, hasta alcanzar el salario real; prestaciones aquéllas que cesarán cuando el trabajador comience a percibir ayuda equivalente a la pensión de jubilación anticipada en la cuantía que se reconoce en este expediente.

2) Se reconoce a los trabajadores afectados y que se relacionan en anexo unido a esta Resolución, el derecho a solicitar y obtener del Ministerio de Trabajo —a través de las prestaciones del Fondo Nacional de Protección al Trabajo— cantidades equivalentes al

100 por 100 de sus salarios regulados actuales, hasta el momento que cada uno de ellos cumpla los 65 años de edad, en cuyo momento se jubilarán en su correspondiente Mutualidad, continuando la obligación, por parte de la empresa, de abonarles el complemento, con carácter vitalicio, a que se hace mención en esta Resolución.

3) Sobre las cantidades establecidas en la condición anterior, por la empresa se abonará a cada trabajador un complemento con carácter vitalicio y de cuantía constante e invariable y no absorbible con futuras revalorizaciones de pensión, que se calculará de manera que a partir de la efectividad de esta Resolución, los trabajadores afectados continúen percibiendo el 100 por 100 de sus percepciones actuales reales, para lo que la empresa, atendiendo a las circunstancias excepcionales; motivo de esta Resolución, no aplicará los descuentos establecidos en su escala de complemento de graduación descendente según edades y años de servicio, que se han venido poniendo en práctica en los casos de jubilaciones voluntarias. El importe de la remuneración actual real de cada trabajador se calculará teniendo en cuenta el dictamen de los vocales jurados y de la Organización Sindical, tal y como ha quedado recogido en esta Resolución. En general, en aquellos casos que por especiales circunstancias de enfermedad, permisos o excedencias, estas remuneraciones hubieran sido inferiores a las normales, los cálculos se basarán en las cantidades que se hubieran percibido de no darse estas circunstancias.

4) Todos los trabajadores incluidos en esta medida de jubilación anticipada tendrán iguales derechos a asistencia sanitaria y farmacéutica que los que perciben, de acuerdo con la legislación vigente, cualesquiera otros pensionistas dentro del Régimen de la Seguridad Social.

5) Caso de disconformidad de alguno de los trabajadores afectados por esta medida de jubilación anticipada, éste podrá optar por el cese de sus actividades que se acuerda en esta Resolución, con el percibo de la indemnización que determine la Magistratura de Trabajo.

6) Se autoriza a la empresa para efectuar el acoplamiento del personal, de acuerdo con la estructura de la plantilla que sea aprobada por las respectivas Delegaciones Provinciales de Trabajo, dentro de las facultades organizativas del trabajo que corresponden a la Dirección de la misma, y de acuerdo con las normas que regulan estos supuestos y con las limitaciones previstas en los respectivos Reglamentos de Régimen Interior.

7) Se autoriza a la empresa para dejar en suspenso la aplicación de este acuerdo, durante un período de seis meses, prorrogable —de ser imprescindible—, previa nueva solicitud, a los relacionados en los anexos, señores don Cipriano Azpichueta Durañosa, don Juan Gonzalo Cuesta, don Ramón Elorrieta Saralequi, don José Lindosa Tato y don Emilio Mazquián Arribabalaga, de los Centros de Trabajo de Vizcaya, y don Francisco Leal Cebrián, del Centro de Trabajo en Sagunto.

8) En aplicación del artículo 9.º del Decreto de 2 de junio de 1960, los trabajadores afectados que ostenten cargo electivo de origen sindical, podrán optar por quedar excluidos del presente expediente. La citada opción deberá efectuarse ante la empresa en el plazo de 15 días a partir de la notificación de esta Resolución.

9) El ofrecimiento de la Dirección de Altos Hornos de Vizcaya, S. A., de reconsiderar los casos en los que, justificadamente, se alegare por los interesados la irrogación de perjuicios irreparables con la jubilación anticipada, deberá utilizarse en el mismo plazo señalado en el apartado anterior, y decidirse de inmediato por la Dirección de la empresa.»



Un grupo de compañeros de trabajo despiden a Saturnino Martínez, Manuel Rius y Antonio Cortés.

RECIBIDO DESCANSO

Relación Nominal de los compañeros que nos dejan



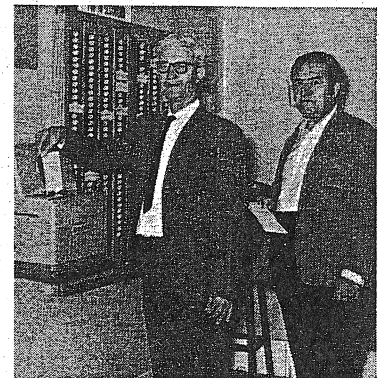
Nuestro compañero Saturnino Martínez marca por última vez en el reloj de Control de Laminación.

Pablo Mario Abella Suñé
Francisco Abián López
José María Adelantado Suesta
Manuel Alandí Ferrer
Francisco Albiol Lafont
Pascual Alcamí Aleixandre
Baudilio Alcolea Trillo
Hilario Alegría Arnáu
Ricardo Alegría Barona
Juan José Alonso García
Antonio Alonso Hernández
Benito Alzola Morasa
Jesús Anréus Jover
Francisco Aranda Herreros
Francisco Arándiga Escrig
Francisco Ariza Martínez
Antonio Asensi Guna
Ignacio Asensio Molina
José Miguel Aznar Martínez
Ramón Bañó Aleixandre
Pedro Belmonte Giménez
Luis Beltrán Rodrigo
José Bellido Márquez
Leandro Benito Caja
Juan Benlloch Gómez
Miguela Bertolín Villarroya
Juan Bilbao Uriarte
María Cruz Bilbao Uriarte
Francisco Biosca Biosca
Alejandro Blanco Albarrilla
Luis Blanco Romero
Germán Blasco Bernal
Felipe Blasco Ferrer

Gabriel Blay López
Fernando Bolañoz Romero
Angel Bonanad Sierra
Miguel Bonet Bonet
Manuel Bonet Marco
José Borrás Cortés
Felipe Bronchal Lahuerta
Tomás Calderaro Cebrián
Juan Francisco Calero Grimaldos
Rodrigo Candelo Rodríguez
Juan Bautista Canet Martí
José Cantero Pérez
Sebastián Cañada Junquero
Vicente Carbonell Bayarri
Vicente Carot Aragón
Manuel Cascales Pacheco
Francisco Castellblanch Badía
Eduardo Catalán Colás
Santiago Cayuela Arredondo
Antonio Cebrián Jordá
Jesús Cerezuela López
Carmelo Claramunt Martínez
José Climent López
Antonio Cortés Villanueva
Julián Correcher Candell
Eusebio Cosín Gómez
Francisco Chicharro Camañas
Victoriano Díaz Argilés
Juan Díaz Martínez
Marcial Díaz Valle
Lucas Díaz Valverde
Francisco Domingo Arquero
Domingo Domínguez Martín
Miguel Durán Rivero
Vicente Edo Castelló
Gabriel Egea Cintas
Ramón Escamilla Ibáñez
Ricardo Escrig Pardo
Ignacio Espinosa Ramírez
Blas Estornell Martínez
Manuel Estors Langa
Fausto Fernández Pacheco
José Ferri González
Pedro Furió Manzana
Juan Garcerá Martínez
José María García Alcázar
Luis García Carcelén
Juan Antonio García Flores
Lucas García Gaona
Manuel García Giménez
Antonio García Guerrero
Francisco García de Mateo
Jesús García Sáiz
José García Sánchez
Roque Garfella Vicente
Juan Garrido Flores
Domingo Generoso Castillejo
Gregorio Gil Rujeda

José Gil Vargas
Elio Gil Vidal
Indalecio Giménez Belmonte
Joaquín Gimeno Ordaz
José Gómez Antoni
José Gómez Bernat
Ismael González Alonso
Pedro González Faubel
Diego González Flores
Ramón Juan González Guillén
José Górriz Aparicio
Julián Górriz Villarroya
Alberto Grande Cuesta
José Guarda Rus
Emiliano Guillén Cócera
Manuel Salvador Guillén Mateo
Leopoldo Hernández Casanova
Manuel Hernández Morillas
Francisco Hernández Simón
José Hernández Soriano
Marcelino Herranz Pérez
Amador Horguín Rivas
Antonio Ibáñez Esteve
Demetrio Ibáñez Herranz
Manuel Isach Martí
Marciano Lacoba Haro
Emilio Lacruz Cortés
Antonio Lanza Bonanal
Julio Latorre Escamilla
Gregorio León Monleón
Emilio López Escudero
Hipólito López López
Toribio José López López
Ignacio López Olmos
Ramón López Valcárcel
Julio Lozano Vicent
Enrique Lozano Victoria

Pasa a la página siguiente



También nos dejan Elio Gil y Enrique Lozano, que en la fotografía están marcando la tarjeta por última vez en Oficinas Generales.

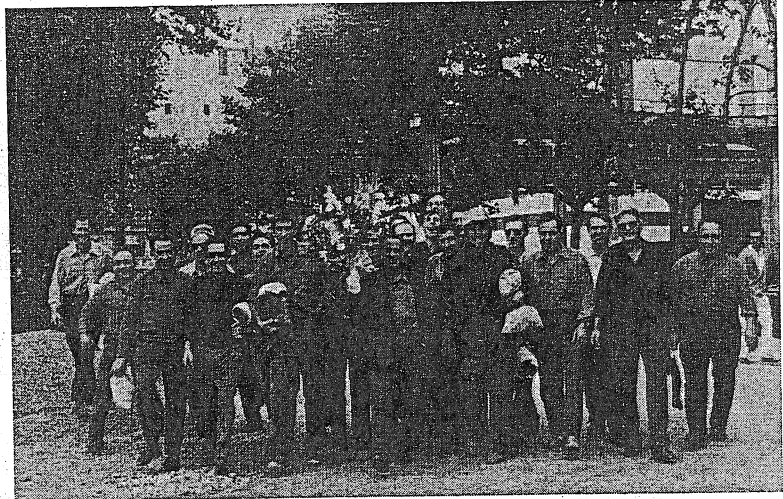
HACIA UN MERECIDO DESCANSO

Viene de la página anterior

Virgilio Lluch Fuertes
José Lluch Piquer
Eugenio Maceda Camino
José Macián Salom
José María Madrid Velloso
Julio Madrid Martínez
Miguel Marco Pérez
Vicente Marco Roig
Marcelo Marco Tortajada
José Marquez Guardado
Daniel Martí Aznar
José Martí Gisbert
Enrique Martí Soriano
José Martín Bermúdez
José Martín Gil
Adela Martín Mínguez
Jacinto Martínez Berzosa
Fermín Martínez Carricas
Luis Martínez Gutiérrez
Juan Martínez Jerez
Dionisio Martínez López
Eduardo Martínez Lluessa
Jesús Martínez Mellinas
Miguel Martínez Romero
Ginés Martínez Sánchez
Saturnino Martínez Sanz
Pascual Mateos Sánchez
José Matéu Lluch
Justo Megino Catalán
Enrique Mellado Martínez
Félix Miguel Adobes
Rafael Miguel Castell
Manuel Millas Blanco
Máximo Mingarro Pérez
Andrés Mínguez Sánchez
José Monge Esteban
María Desamparados Monllor Muñoz
José Monreal Sancho
Vicente Montes Pérez
Francisco Moreno Moreno
Cristóbal Muñoz Valero
Alfredo Navarro Pina
Manuel Oliva Rubert
Florentín Orellana Izquierdo
Pedro Ortiz Martínez
Arturo Orts Romero
Pascual Orts Romero
Natividad Palmero Arriaga
Eduardo Palomares Candel
Vicente Pastor Pons
Jesús Pazos López
Baltasar Pedrero López
Antonio Pelegrín Quesada
Francisco Peña Dolz

Francisco Pérez Beltrán
Anselmo Pérez Cocilia
Francisco M. Pérez Felipe
Lorenzo Pérez García
Felipe Pérez González
José María Pérez Pérez
Antonio Pérez Viñals
José Peris Tordera
José Pernia Rivera
Angel Pi Navarrete
José Pinilla Pinilla
Julio Prades Tena
Manuel Rico Antonino
Manuel Rius Almazán
Luis Roch Maimó
Antonio Romero Alcamí
Francisco Romero Arnáu
Esteban Romero del Toro
José Ros Bueno
Cristóbal de Rosa Abad
Antonio Royo Carnes
Gabino Ruiz Burgos
José Ruiz Gazquez
Enrique Ruiz Sánchez
Ricardo Sáez Gil
Manuel Sáez Muñoz
Antonio Sampedro Sanjuán
Pablo Samper López
Antonio Sánchez García
Valentín D. Sánchez Hernández

José Sánchez Miñarro
José Sánchez Rodríguez
Lorenzo Sánchez Sanz
Miguel Sánchez Sierra
Juan Rafael Sánchez Soriano
Vicente Sánchez Tejedor
Isidoro Sánchez Tolosa
Miguel Sancho Monzó
Fermín Santamaría Mor
Demetrio Santibáñez Hernández
Salvador Soriano Domínguez
Emilio Suárez Saltz
Vicente Subfés Buix
José Teruel Ruiz
Vicente Tomás Muñoz
Julián Ubiedo Esteve
Juan María Ugarte Ituarte
Luis Valdearcos Alguacil
Miguel Valiente Monedero
Loengrin Vázquez Pérez
Eulogio Vellón Santos
Avelino Vicent Antón
Alejos Vidal Pazmiño
Domingo Villalba García
Eliás Villalba Sánchez
Ricardo Villalba Sancho
Pablo Villarroya Dolz
Valentín Villén Paricio
Gerardo Yáñez Bercianos
Miguel Carot Rodríguez



Domingo Villalba, con un grupo de compañeros, que le acompañan en su salida de Fábrica.

Los maestros de los colegios: Don Francisco Blasco Blasco, doña Salvadora Hipólito Briot y don Serafín Izquierdo Pérez, así como don Antonio Fresno Jorcano, maestro del Centro de Formación Profesional «Eduardo Merello», han solicitado de la Dirección de nuestra empresa una demora de su cese en el trabajo, por ser ésta una fecha en que se está ultimando la preparación de sus alumnos para los próximos exámenes de fin de curso. Por esta causa seguirán prestando sus servicios hasta que finalicen los citados exámenes.

Es de destacar la voluntad y espíritu de sacrificio de estos compañeros, que día a día se esfuerzan por dar a nuestros hijos una formación e instrucción adecuada, y que con este gesto ponen de manifiesto, como colofón a su vida laboral, esa gran dignidad profesional que siempre les ha caracterizado.

A ellos y a todos en general, queremos mostrarles nuestro agradecimiento por lo mucho que —cada uno en su especialidad— nos han enseñado. Al despedirlos, les garantizamos que, si ellos se van, no ocurre así con su incansable labor y esfuerzo, que queda como ejemplo y enseñanza para los que debemos continuar la obra que en su día ellos empezaron.

PREMIOS POR AÑOS DE SERVICIO

Nuestro Presidente D. Claudio Boada hizo entrega de los premios al personal que cumplía 40 años en la Empresa.

Ya en nuestra primera página hacemos alusión a la entrevista de nuestro presidente con los 14 compañeros que han cumplido 40 años al servicio de la Empresa en el año 1969.

Estas fueron sus palabras de salutación:

"Si siempre es para mí un motivo de satisfacción venir al Puerto de Sagunto, por estar este poblado enclavado en el Mediterráneo, litoral para mí muy querido, pues —como puede advertirse por mi acento— soy de Cataluña y como tal admiro todo lo bueno del Levante español, hoy mi contento es mayor todavía, cuando vengo a felicitarles en nombre propio y en el de la sociedad por su constancia, sacrificio y fidelidad al servicio de la Empresa.

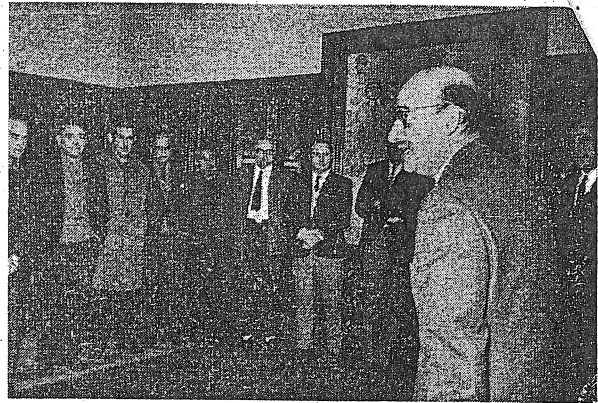
Esto es de gran mérito, pues no debemos olvidar que las empresas no las componen las máquinas —por muy modernas que puedan ser—, sino los hombres con su trabajo, constancia y sacrificio. Hoy Altos Hornos de Vizcaya va a premiar precisamente esa constancia, pero en este acto, repito, quiero que vean más el valor humano que el material. Y si ustedes han demostrado un verdadero espíritu de sacrificio y constancia en el trabajo, estoy convencido que también habrán sabido impregnar ese mismo espíritu en sus hogares, creando ese ambiente de paz y bienestar, que hoy, precisamente, día de Nochebuena, conmemoramos.

Mi deseo hubiera sido tener aquí en este momento a los 132 compañeros que se han hecho merecedores de ese premio, pero como ustedes saben, nuestra Empresa es de marcha continua, y no todos pueden dejar su puesto de trabajo; no obstante, quiero manifiesten a sus compañeros que el acto realizado en estos momentos lo considero importantísimo, por cuanto hoy en día las virtudes de la fidelidad y constancia se practican poco y se ensalzan menos.

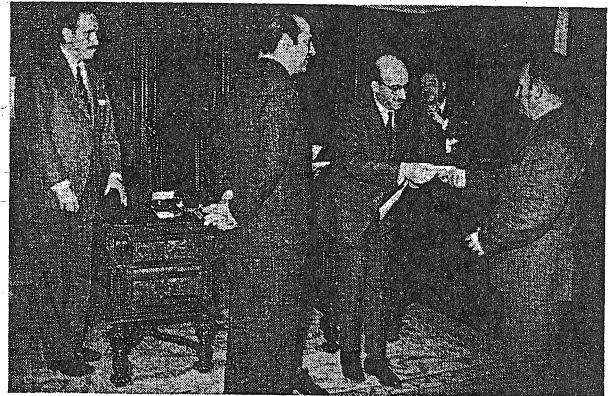
Por último, en nombre del Consejo, Comité Ejecutivo y personal directivo, doy las gracias a todos y deseo en estas fiestas navideñas transmitan a sus familias mis mejores deseos de felicidad."

Finalmente el Sr. Boada entregó el obsequio a cada uno de los productores asistentes al acto.

En este mismo día el Jurado de Empresa hizo entrega de estos premios al personal jubilado que cumplió también 36 ó más años al servicio de la Empresa. Asimismo recibió su obsequio el resto del personal, a los que les fue entregado por medio de su jefe de departamento.



Un momento del discurso del Sr. Boada

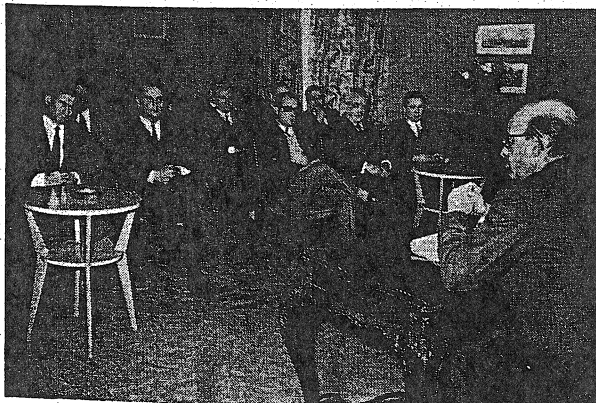


Nuestro presidente hace entrega del premio al productor Marcelino Roger



El presidente del Jurado de Empresa entregando el premio al productor Pedro Belmonte Giménez

REUNION CONJUNTA DE LA DIRECCION CON EL PRESIDENTE



Un momento de la reunión

A continuación del acto de entrega de premios, nuestro presidente tuvo una importante reunión con los altos mandos de nuestra Fábrica. En la misma, a la vez que felicitó a todo el personal por la constante superación de producciones que últimamente se viene registrando en la Factoría, mostró una gran satisfacción por la marcha de la Seguridad en esta Fábrica de Sagunto, cosa esta que —dijo— no habrá que atribuírsela como logro particular de los encargados de esta división, sino que es obra de todos y por tanto todos merecen los aplausos.

Por último, el Sr. Boada, después de haber tratado de los aspectos humanos, sociales, económicos, financieros y de calidad en los productos (factor éste al que dio vital importancia), exhortó a los presentes para que en 1970 tratasen de conseguir los fines propuestos, que llevarían a Altos Hornos al logro de 1.700.000 Tm. de acero, de las que Sagunto debe producir 600.000 Tm.

F. C.

EL ALCANCE DE LA DESCONGELACION SALARIAL

DECRETO-LEY 22/1969, de 9 de diciembre, por el que se regula la política de salarios, rentas no salariales y precios.

I.—SALARIOS

Artículo primero.—Uno. A partir del uno de enero de mil novecientos setenta, las retribuciones salariales superiores a las mínimas legalmente exigibles podrán ser objeto de negociación, conforme a la Ley de Convenios Colectivos Sindicales y a lo que se dispone en el presente Decreto-Ley.

Dos. Dichos Convenios deberán tener en cuenta para fijar tales retribuciones los siguientes criterios:

- a) El incremento de la productividad.
- b) Las peculiaridades de sus distintos ámbitos de aplicación, según regiones, sectores o Empresas.
- c) La situación general de la economía.
- d) El mayor crecimiento proporcional de los salarios más bajos.
- e) La duración del Convenio.

Las condiciones económicas que se estipulen habrán de tener la adecuada fundamentación en relación con los criterios indicados.

Tres. En la tramitación de los Convenios Colectivos Sindicales será preceptivo el informe de la Organización Sindical, en el que, además de especificar la variación y repercusión económica de cada extremo y el incremento de la retribución anual, por todos los conceptos, de cada categoría profesional o puesto de trabajo valorado, se analizarán con la amplitud y precisión necesarias los extremos indicados en el número anterior y la posible repercusión en precios de las cláusulas del Convenio de que se trate.

Artículo segundo.—Uno. Los Convenios Colectivos Sindicales serán aprobados, en cada caso, por la autoridad laboral competente.

Dos. Requerirán la conformidad de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos los Convenios en que se dé alguno de los siguientes supuestos:

- a) Contener cláusula de repercusión positiva en precios.
- b) Establecer incrementos salariales u otras condiciones que supongan repercusiones económicas reales superiores al ocho por ciento en los Convenios pactados por dos o más años, y seis y medio por ciento en los de duración inferior a dicho plazo. Tales incrementos se entenderán referidos a los niveles salaria-

les y demás condiciones vigentes al iniciarse la negociación.

Tres. En los Convenios de dos o más años de duración podrán preverse las actualizaciones oportunas de acuerdo con las variaciones del índice del coste de la vida en el conjunto nacional, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística.

Cuatro. Las partes podrán acordar, además de los incrementos salariales de percepción directa y dentro de los criterios básicos enunciados en el número dos del artículo primero, otras fórmulas de percepción o participación diferidas. Cuando tales fórmulas impliquen incrementos que sumados a los de percepción directa sobrepasen los porcentajes fijados en el apartado b) del número dos de este artículo, dichos acuerdos serán sometidos a la aprobación de la referida Comisión Delegada.

Cinco. En aquellos casos en que la percepción directa de la totalidad de los incrementos salariales pactados no pudiera ser autorizada sin grave riesgo para el mantenimiento de la estabilidad de precios a juicio de la Comisión Delegada, ésta devolverá el Convenio a la Organización Sindical, a fin de que pueda convenirse el destino que haya de darse a aquella parte de los incrementos señalada por dicha Comisión y se someta a la consideración de la misma la fórmula que al efecto se adopte.

Artículo tercero.—Los acuerdos de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos a que se refiere el artículo anterior serán adoptados previo informe de la Subcomisión de Salarios que se constituirá en el seno de la Comisión de Rentas y Precios, con la composición, facultades y competencias que reglamentariamente se determinen.

(“Boletín Oficial del Estado” n.º 295, de 10-XII-69.)

EL CONVENIO EN MARCHA

Estamos terminando los estudios del convenio, que esperamos suscribir con la dirección, y una vez ultimados los datos haremos la presentación oficial de nuestros proyectos.

Mejora de Pensiones de las Mutualidades Laborales

Por decreto 246/1970, se mejoran las pensiones de las Mutualidades Laborales incrementandolas en las siguientes cantidades a partir de 1.º de Marzo de 1970 a los Pensionistas anteriores a 1.º de Enero de 1970, excluidas las derivadas de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

PENSIONES DE INVALIDEZ

- 900 ptas. por cada mensualidad de pensión por Gran Invalidez, cualquiera que sea la edad del pensionista.
- 600 ptas. por cada mensualidad de pensión por Invalidez Permanente y Absoluta, cualquiera que sea la edad del pensionista.
- 600 ptas. por cada mensualidad de pensión por Incapacidad Permanente y Total, a los pensionistas con 65 años cumplidos en 31-XII-69.
- 300 ptas. por cada mensualidad de pensión por Incapacidad Permanente y Total, a los pensionistas menores de 65 años en 31-XII-69, y otras 300 ptas. mensuales a partir del día 1 del mes siguiente en que cumpla 65 años.

PENSIONES DE JUBILACION

- 600 ptas. por cada mensualidad de pensión a los mayores de 65 años en 31-XII-69.
- 300 ptas. por cada mensualidad de pensión a los menores de 65 años en 31-XII-69, y otras 300 ptas. mensuales a partir del día 1 del mes siguiente en que cumpla 65 años.

PENSIONES DE VIUDEDAD

- 360 ptas. por cada mensualidad de pensión.

PENSIONES DE ORFANDAD

- 150 ptas. por cada mensualidad de pensión.

PENSIONES A FAVOR DE FAMILIARES

Huérfanos de padre y madre

Si existe un solo huérfano, se incrementará su pensión en 510 pesetas por cada mensualidad de pensión.

Si existen más de un huérfano, se incrementará la pensión de uno de los huérfanos en 510 ptas. (equiparado a viudedad más 150 ptas. de orfandad), los demás hermanos huérfanos, 150 pesetas.

Las mejoras de pensión que se mencionan se percibirán también en las mensualidades extraordinarias de Julio y Navidad, que se abonan por las Mutualidades en los meses de junio y noviembre.

Las mejoras de pensión que se establecen no afectan al personal en situación de jubilación anticipada que tengan menos de 65 años en 31-XII-69.

ASISTENCIA SANITARIA EN FAVOR DE LOS PENSIONISTAS

(Orden 31 enero 1970 - B. O. E. de 6 febrero.)

Ampliando los beneficios de la Seguridad Social a aquellos que en la actualidad aún no disfrutaban de los mismos, y por aplicación de lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley de la Seguridad Social, se ha dictado la Orden de 31 de enero del corriente año, cuyo texto transcribimos a continuación:

Artículo único

1. El Instituto Nacional de Previsión prestará la asisten-

cia sanitaria, por enfermedad común o accidente no laboral, a los pensionistas procedentes del extinguido Seguro de Vejez e Invalidez que no sean titulares del derecho a dicha asistencia como perceptores de otras pensiones de la Seguridad Social, ni puedan percibir aquélla como familiares a cargo o asimilados de titulares del derecho a la misma.

2. La referida asistencia sanitaria se prestará en los mismos términos y condiciones aplicables a los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social.

Disposiciones finales

Primera.—Se autoriza a la Dirección General de la Seguridad Social para resolver cuantas cuestiones puedan plantearse en la aplicación de la presente Orden, así como para adoptar las medidas necesarias para su desarrollo.

Segunda.—La presente disposición surtirá efectos a partir de 1 de marzo de 1970.

NOTA.—La Orden es una consecuencia de la prevista ampliación de los efectos beneficiosos de la Seguridad Social, a aquellas personas a las que en el momento de la publicación de la misma no amparaba sus efectos tutelares.

En este sentido se reconoce el derecho a la Asistencia Sanitaria a aquellos pensionistas del extinguido Régimen del Seguro de Vejez e Invalidez, supeditando el reconocimiento del derecho a los dos condicionamientos siguientes: 1) Que no sean titulares del derecho a la Asistencia Sanitaria como perceptores de otras pensiones de la Seguridad Social, y 2) que no tengan derecho a la citada Asistencia Sanitaria como familiares de aquellos que sean titulares de la misma.

La Asistencia Sanitaria a que se refiere la disposición referida, es la reconocida por el Decreto de 16 de noviembre de 1967.

(Viene de la página anterior)

Asuntos resueltos por los Comités de Seguridad e Higiene desde el 1 de Diciembre de 1971 al 31 de Mayo de 1972.

CUADRO N.º 1

	Comité Central	Laminación	Mantenimiento	Transportes	Fundición	Hornos Aceros	Hornos Cok	Hornos Altos	S. Metalúrgico	
— Sobre condiciones ambientales:										
— Iluminación	—	2	1	—	1	1	5	2	—	
— Ventilación	—	1	—	—	—	—	—	—	—	
— Temperatura	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
— Ruidos	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
— Polvos, gases, humos, vapores.	1	—	1	—	1	—	—	2	—	
— Elementos de izar y transportar cargas	—	9	1	—	4	5	1	—	—	
— Equipos de protección personal	—	3	5	2	1	—	4	1	—	
— Orden y limpieza	—	1	2	—	—	1	—	—	—	
— Manejo, estiba, almacenamiento de materiales	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
— Pasillos, barandillas, plataformas y escaleras	—	15	1	1	4	7	3	2	—	
— Herramientas portátiles	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
— Pisos, pozos, aberturas	—	5	1	—	—	1	—	—	—	
— Prácticas inseguras	—	1	1	—	—	—	—	—	—	
— Vehículos	—	1	—	—	—	—	1	2	—	
— F. F. C. C.	1	—	—	—	—	—	—	—	—	
— Contra-incendios	—	—	—	1	1	—	—	—	—	
— Obra civil	—	4	2	1	1	1	3	—	—	
— Servicio higiénico	1	3	10	—	—	—	2	2	—	
— Máquinas e instalaciones	—	8	4	—	2	2	—	2	—	
— Instalaciones eléctricas	—	8	1	1	2	2	3	—	—	
— Señalizaciones	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
— Cursillos, charlas, normas	2	1	—	1	1	1	2	1	—	
— TOTALES	6	62	30	7	18	21	24	14	6	188

Resultados por departamentos

En la comparación con igual período anterior resultó que el Servicio Metalúrgico y de Calidad había mantenido la misma línea que el año precedente, o sea que no había tenido ningún accidente; que el departamento de Fundición había llevado a cabo un descenso notabilísimo en su índice de frecuencia al pasar de 16'66 el año anterior a 5'37; el de Transportes había descendido de 17'65 a 10'63; Hornos de Acero de 20'32 a 15'55, y Laminación de 12'92 a 11'59.

Por el contrario, había empeorado su situación con respecto al año anterior el departamento de Hornos Altos, que de un índice de frecuencia 5'39 pasaba a 24'07, si bien es de destacar que el número de accidentes con y sin baja disminuyó sensiblemente, pues pasó de 81 a 65.

El departamento de Hornos de Cok mantuvo el mismo número de accidentes con baja, si bien en el total de primeras curas y accidentes pasó de 28 a 30.

También experimentó un ligero retroceso en ese período el conjunto de dependencias de Mantenimiento compuestas por las Secciones de Talleres, Reparaciones y Montajes, Albañilería y Energías.

Formación en Seguridad

En otro orden de ideas se informó de la campaña de formación que se inició con los mandos de los departamentos en el mes de mayo y que concluirá a finales del año actual, durante la que se impartirán normas de seguridad específicas en el propio departamento, así como otras de carácter general en materia de Seguridad y conocimientos de Socorrismo, con el fin de que puedan ser los mandos los primeros colaboradores con el personal en la cuestión que a todos nos preocupa de reducir al mínimo los accidentes de trabajo, así como los incidentes que aún no habiendo ocasionado lesiones de ninguna clase podrían haberlas producido.

Incidentes que no producen lesiones

Precisamente sobre esta materia se insistió mucho cerca de todos los asistentes a la reunión de que al departamento de Seguridad le interesaba extraordinariamente tener conocimiento no sólo de las lesiones que producían baja u ocasionaban una cura de un productor, aunque ello no diera lugar a aquélla, sino también de cuantos hechos se produjeran en una fábrica que de haber estado una persona en el lugar en que

se habían producido podría haberse ocasionado una lesión, con el fin de adoptar las medidas correctoras oportunas, o acumular esta información en el análisis de hechos que permitieran establecer las acciones correctoras en cada momento.

Las horas extras

Por último, y saliendo al paso de unos comentarios surgidos después de la reunión sobre si incidían o no las horas trabajadas en el número de accidentes, llegamos a la conclusión siguiente después de analizar los 173 accidentes (baja y servicios auxiliares) habidos en los siete primeros meses de este año:

- 57 productores, del total de 173, se lesionaron al primer día que acudieron al trabajo después de estar de vacaciones, de descanso semanal, etc., y sin haber terminado la jornada.
- 19 sufrieron la lesión dentro de la jornada segunda.
- 26 dentro de la jornada tercera.

De este total de productores ni uno sólo había invertido una hora extraordinaria y representan de por sí más del 59 por 100 de los casos comentados.

Del resto del personal, tan solo 7 habían trabajado horas extraordinarias y éstas en muy pequeña cantidad, ya que varios de ellos tan solo habían hecho una sola hora extraordinaria desde su anterior descanso semanal.

Orden y limpieza

Concluyendo. Si en el 70 por 100 de los accidentes, con o sin baja, han incidido factores en los que el orden y la limpieza tienen una importante participación, es obligación moral de todos contribuir a que la CAMPAÑA DE ORDEN Y LIMPIEZA sea permanente. Si alguno no lo entiende así, debe comprender que aparte de una obligación moral tiene otra obligación legal y, entonces, sus mandos deberán hacérsela cumplir, por su bien y el de sus compañeros de trabajo.

Queda una pregunta en el aire que no hemos sabido responder: ¿Cuántos de los productores y de los mandos conservan las NORMAS ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD que se distribuyeron en julio de 1970? Acaso muchos de los accidentes hayan de atribuirse a que estas normas se conservan en algún armario de la casa o han ido a parar a la papelera.

"ACERO VALENCIA" ANTE LA NUEVA LEY DE FINANCIACION Y PERFECCIONAMIENTO DE LA ACCION PROTECTORA DEL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"ACERO VALENCIA", en su deseo de poner al alcance de sus lectores cuanto se deriva de la nueva Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora del Régimen General de la Seguridad Social, ha creído oportuno, en la materia referente a pensiones y subsidios derivados del fallecimiento de un productor, reunir en un cuadro cuantías normas sobre esta materia rigen en la actualidad. La labor no ha sido fácil, pero creemos haber acertado al resumir en el cuadro siguiente las normas que desde 1.º de julio de 1972 son de aplicación, bien por ser totalmente nuevas o porque estaban en vigor antes de esa fecha. Si al simplificar la información no hemos acertado plenamente, rogamos disculpas a nuestros lectores y esperamos mejorarnos en el futuro.

BENEFICIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN CASO DE FALLECIMIENTO DE UN PRODUCTOR O PENSIONISTA

CONCEPTO RESUMEN ABREVIADO DE LAS NORMAS

PRESTACIONES EN CASO DE MUERTE...	Subsidio de Defunción, Pensión de Viudedad, Pensión de Orfandad, Pensión o Subsidio en favor de familiares, Protección a la Familia, Asistencia Sanitaria, según los supuestos familiares.
PROTECCION A LA FAMILIA	Causarán derecho a la Protección a la Familia, en la cuantía de 250 pesetas mensuales, los hijos del fallecido —sean o no legítimos— menores de 18 años, o mayores incapacitados, siempre que estén en el goce de la Pensión de Orfandad.
ASISTENCIA SANITARIA	Los pensionistas y demás perceptores de prestaciones periódicas de la Seguridad Social, y los familiares que tuvieran a su cargo y se encuentren dentro de las normas de aplicación que para el Régimen General se determinan, tendrán derecho a la asistencia sanitaria por Enfermedad Común o accidente no laboral.
SUBSIDIO DE DEFUNCION	Cantidad a la que, por una sola vez, se causa derecho para hacer frente a los gastos de Sepelio. Viuda, hijos o parientes que hayan convivido habitualmente con el fallecido, o persona que se hubiese hecho cargo de los gastos del Sepelio. 5.000 pesetas o el importe de los gastos, en su caso, sin exceder de esta cantidad. Con independencia de este subsidio existe un Socorro de fallecimiento que satisface la Empresa y los beneficios del Seguro Colectivo de Vida, de los que daremos información detallada en otro número.
VIUDEDAD	La viuda, cualquiera que sea su edad, que haya convivido habitualmente con el causante. El viudo que al fallecer su esposa se encuentre incapacitado para el trabajo y sostenido por ella. Consistirá en el 45 por 100 de la base reguladora, que se determinará sobre la tarifa de cotización —si fallece por enfermedad común— o sobre la totalidad de los salarios reales —si se trata de accidente de trabajo—. La pensión vitalicia consistirá en el 60 por 100 de la pensión del esposo, siempre que la cantidad resultante no sea superior a la que correspondería de no ser pensionista el causante. Si el trabajador fallece en accidente de trabajo, tendrá derecho la viuda a una cantidad —por una sola vez— consistente en 6 mensualidades del salario que percibía el esposo, además de las 5.000 pesetas del Subsidio de Defunción, con independencia de la pensión.
ORFANDAD	Los hijos que al fallecer el causante sean menores de 18 años, o estén incapacitados para el trabajo, percibirán una pensión hasta el cumplimiento de dicha edad o vitalicia si están incapacitados. (Se incluyen los hijos póstumos). A la persona que tenga a su cargo a los beneficiarios (madre, tutor, etc.) Es el 20 por 100 de la base reguladora, la cual se determinará de la misma forma que la pensión de viudedad. Esta pensión se incrementará con la que correspondería a la viuda —si no existiese ésta—, sin que la suma pueda exceder del 100 por 100 de la base reguladora. En caso de muerte por accidente del trabajo, cada uno de los huérfanos tendrá derecho a una mensualidad del salario que percibía su padre incrementada, en caso de ser huérfano de madre.

Beneficiarios de Pensión
CON DERECHO A PENSION

Cuantía de la Pensión.....
 Incremento de la Pensión.....

EN FAVOR DE FAMILIARES

Beneficiarios del Subsidio
CON DERECHO A SUBSIDIO

Cuantía del Subsidio.....
 Indemnización a tanto alzado,
 (cuando no proceda pensión)

Condición y carencia.....

Trabajador desaparecido.....

Compatibilidad.....

Opción.....

Extinción.....

NORMAS GENERALES

Prescripción del derecho.....

- a) Los nietos y hermanos menores de 18 años o incapacitados, que sean huérfanos de padre y hayan convivido con el causante al menos con dos años de antelación al fallecimiento y no tengan derecho a otras pensiones.
- b) Madre y abuelas, solteras, viudas o casadas con marido incapacitado, que reúnan las condiciones de convivencia y no tengan derecho a otras pensiones.
- c) Padre y abuelos que tengan cumplidos los sesenta años de edad o se encuentren incapacitados para el trabajo y reúnan las mismas condiciones de convivencia de los dos apartados anteriores.
- d) Hijas o hermanas de pensionistas de jubilación e invalidez, que sean mayores de 45 años, solteras o viudas y que acrediten dedicación prolongada al cuidado del causante, careciendo de medios de vida propios.

La cuantía será para cada uno de ellos igual a la señalada para la pensión de Orfandad.

Si al fallecimiento del causante no quedase cónyuge, la pensión correspondiente a los nietos o hermanos se incrementará con la que hubiese correspondido a la viuda. Si no quedase cónyuge, ni hijos, nietos o hermanos con derecho a pensión, se incrementará el porcentaje correspondiente a los ascendientes, en igual forma que en el anterior supuesto, sin que en ningún caso la suma obtenida pueda exceder del 100 por 100 de la base reguladora.

Tendrán derecho al Subsidio temporal en favor de familiares las hijas y hermanas mayores de 18 años, solteras o viudas que reúnan las condiciones siguientes:

- 1.ª Que convivieran con el causante al menos con dos años de antelación al fallecimiento de aquél.
- 2.ª Que no tengan derecho a Pensión del Estado, Provincia o Municipio o prestaciones periódicas de la Seguridad Social.
- 3.ª Que carezcan de medios de subsistencia y no queden familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos, según la Legislación Civil.

Será igual a la prestación de Orfandad, pero tendrá una duración máxima de 12 mensualidades.

En caso de fallecimiento por accidente de trabajo y cuando no existieran otros familiares con derecho a pensión, el padre o la madre del trabajador fallecido, siempre que no tengan derecho a la pensión en favor de familiares, percibirán una indemnización a tanto alzado equivalente a 9 mensualidades de la base reguladora, obtenida sobre los salarios reales. Dichas mensualidades se elevarán a 12 si existieran los dos ascendientes.

Causarán derecho a las prestaciones enumeradas los familiares del trabajador que al tiempo de fallecer estuviese en alta en la Seguridad Social o en situación asimilada a ella, y tenga cubiertos quince días de cotización dentro de los cinco años anteriores al fallecimiento. No será exigido ningún período previo de cotización cuando la muerte sea debida a Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional, ni cuando se derive de accidente no laboral.

Los trabajadores que hubieran desaparecido con ocasión de un accidente, sea o no de trabajo, siendo presumible su muerte y sin que se hayan tenido noticias suyas durante los 90 días naturales siguientes al del accidente, podrán causar las prestaciones por muerte y supervivencia, exceptuando el auxilio por defunción.

Las Pensiones de Viudedad serán compatibles con cualesquiera rentas de trabajo. La Pensión de Orfandad será compatible con cualquier renta de trabajo, así como, en su caso, con la Pensión de Viudedad que aquél perciba.

Los huérfanos incapacitados para el trabajo con derecho a Pensión de Orfandad, cuando perciban otra pensión de la Seguridad Social —en razón a la misma incapacidad—, podrán optar entre una u otra.

Se extinguirán las prestaciones cuando se produzcan, para cada caso, las circunstancias que se enumeran a continuación:

VIUEDAD.—Contraer nuevas nupcias o estado religioso (si ocurre antes de cumplir la viuda 65 años, tendrá derecho a una indemnización de igual importe a 24 mensualidades de su pensión); observar una conducta deshonesta o inmoral; declaración, en sentencia, de culpabilidad en la muerte del causante y fallecimiento.

ORFANDAD.—Cumplir los 18 años de edad —salvo que sufra incapacidad—; cesar en la incapacidad que le otorgaba el derecho a la pensión; contraer matrimonio o estado religioso; observar una conducta deshonesta o inmoral y fallecimiento.

PENSION EN FAVOR DE FAMILIARES.—La de los nietos y hermanos, por las causas señaladas para Orfandad; la de los ascendientes por contraer nuevas nupcias o adquirir estado religioso; observar una conducta deshonesta o inmoral y fallecimiento.

SUBSIDIO TEMPORAL EN FAVOR DE FAMILIARES.—Agotamiento del período de duración; observar una conducta deshonestas o inmoral y fallecimiento.

PROTECCION A LA FAMILIA.—Cuando se extinga el derecho a la pensión de Orfandad.

El derecho a solicitar las prestaciones será imprescriptible, excepto el subsidio por defunción y la protección a la familia, cuyo plazo máximo se establece en 5 años. No obstante, ni unas ni otras prestaciones tendrán retroactividad superior a tres meses a contar de la fecha de su reconocimiento.

RECTIFICACION AL NUMERO ANTERIOR: En el párrafo tercero del apartado 1 del artículo anterior que sobre este tema se publicó en el pasado número 51 de ACERO VALENCIA, se deslizó un gazapo al decir "En el caso de baja por enfermedad el período de 180 días..." cuando debía figurar "En el caso de baja por maternidad el período de 180 días..." Rogamos disculpas por ello.

ALTOS HORNOS SE UNE A LA CAMPAÑA NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Cuando estas líneas salgan a la luz. Cuando tú, lector y compañero te dispongas a leer este escrito, todavía estará reciente la Campaña de Seguridad realizada por nuestra Empresa, solidarizándose con el resto de España. Por eso, hoy, quisiera que mis palabras significasen para todos un punto de meditación. Que sirvieran para hacernos pensar y preguntarnos ¿qué he hecho yo en favor de la Campaña?, ¿cuál ha sido mi colaboración?, ¿para qué me ha servido?...

Habrá, sin duda, quien inmediatamente dirá: "Ah, yo he asistido a los conferencias, ¡qué bien hablaron los conferenciantes!".

Otros pensarán en los intensos días de prácticas de socorrismo que han realizado.

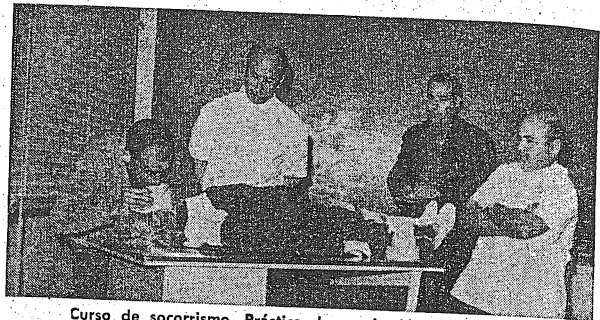
Y también habrá quien dirá: "Yo no pude acudir a ningún acto. Los relevos me lo impidieron, o mis ocupaciones fuera de la fábrica. Me hubiera gustado y así lo he comentado con mis compañeros, pero no pude. Otra vez será".

Por último nos encontraríamos con esos otros que dirán: "Yo participé en todos los concursos".

Y así habrían muchos, muchísimos comentarios. Pero, lo importante es que todos hayamos **pensado**, que todos durante este mes hayamos corregido nuestros defectos en el trabajo, en una palabra, que las conferencias, los cursillos, los concursos, no se queden sólo en "eso" y den en el futuro el fruto por todos deseado: **MAS SEGURIDAD**.

DIEZ MANDAMIENTOS DE LA SEGURIDAD

- 1.º Evitarás todas las pequeñas cortaduras.
- 2.º No quitarás ningún aparato de seguridad o signo de peligro.
- 3.º No usarás ningún equipo de trabajo sin estar debidamente autorizado para ello. Ni emprenderás ningún trabajo hasta que estés bien instruido en él.
- 4.º Recuerda siempre estas prácticas de seguridad, y si tienes duda sobre ellas, pregunta al que sabe más.
- 5.º Lleva siempre en tu mente que la falta de cuidado u omisión en tu trabajo puede ser la base de mucha miseria y sufrimiento, tanto para ti como para tus compañeros.
- 6.º Informarás inmediatamente a tus superiores cualquier defecto o inseguridad que puedas tener al hacer tu trabajo, y lo harás sin que nadie te lo indique.
- 7.º Observarás la comodidad y el bienestar de tu compañero en su trabajo, le ayudarás a convertirse en un trabajador precavido. Lo mismo harás contigo mismo.
- 8.º Olvidarás tus problemas familiares cuando estés trabajando.
- 9.º Usa ropa de trabajo apropiada. Siempre debes usar el traje protector indicado para el trabajo que estuvieses realizando.
- 10.º No debes descuidar cualquier herida o lesión, por ligera que sea. Acude al puesto de socorro.



Curso de socorrismo. Práctica de respiración boca a boca



Los monitores enseñando cómo se debe transportar a un herido

NO ESTAMOS EN EL CIRCO

En muchas ocasiones he pasado por sitios en donde se está trabajando a gran altura y me he quedado asombrado al ver la confianza y seguridad de los que allí trabajaban. ¡Qué agilidad! ¡Con qué equilibrio pasan de un lado a otro, por encima de las vigas!

En cierta ocasión me hallaba extasiado contemplando tan asombroso espectáculo, cuando, de pronto, oí una voz que salió cerca de mí y se dirigía a los de arriba: "¡Eh, tú, que no estamos en el circo!" El chico, instantáneamente, se sentó en la viga y en esta posición fue avanzando hasta el final de la misma. Allí estaba un compañero haciendo unas soldaduras. Paró de trabajar y se puso un cinturón de seguridad. El jefe de equipo (que fue el autor de la voz) se me acercó diciendo: "No hay quien se lo haga comprender. Mire que les tengo dicho y repetido que utilizar los medios de protección y hacer caso a las normas de seguridad es por su bien. Pues ya lo ha visto".

Sí. Lo había visto y comprendido. Aquello, que a mí me dejó fascinado, pudo costar la vida de uno de aquellos muchachos. ¡No estamos en el circo!, había gritado el encargado. Y aún en el circo utilizan red, pensé yo. Y eso que su profesión es "jugarse la vida" en busca de ese "todavía más difícil" hasta llegar al triple salto "mortal".

Desde aquel día, siempre recuerdo las palabras de aquel capataz. Incluso en alguna ocasión, al pasar cerca de una obra y ver a alguien trabajando en malas condiciones de seguridad, instintivamente se me ha escapado aquella frase: "Oiga, ¡que no está usted en un circo! y he añadido "¡que le falta la red!" En principio sus reacciones son de indiferencia, pero yo estoy seguro que les he hecho pensar, ¡y eso ya es algo!

DOMINGO



Número
65

En este boletín
de JULIO - SEPTIEMBRE

PORTADA

Horno Alto nº 2,
recientemente reconstruido

- Nuestra integración en A. H. M.
- El Presidente de U. S. Steel, otra vez con nosotros.
- Seguridad.
- Nos escribe un jubilado.
- ¿Un cinturón verde anticontaminante para nuestras instalaciones?
- Noticias: Visita de los ministros de Planificación del Desarrollo y de Industria a nuestras fábricas de Vizcaya.
- Formación Permanente.
- Actuación del coro y rondalla infantil del Colegio de Nuestra Señora de Be-goña.
- Entrevistas.
- Rincón de Eva.
- De sociedad.
- Humor.

IMPRESION:

Tip. Gil.—Tabernes Blanques.

REDACCION:

Departamento de Relaciones Públicas
Depósito Legal: V. 4.698 - 1972.

editorial

NUESTRA INTEGRACION
EN
ALTOS HORNOS DEL MEDITERRANEO

Seguimos andando. Con la mirada hacia adelante. Haciendo camino al andar, como dicen los versos de Antonio Machado, que ahora canta Juan Manuel Serrat.

Es el nuestro un camino siderúrgico —junto a ríos de arrabio y árboles de hornos altos—, que empezó la tradición del hierro y el acero en Sagunto, en Puerto de Sagunto, el año 1923 con el nombre de Compañía Siderúrgica del Mediterráneo. Una tradición traída a las orillas de este mar nuestro por hombres nacidos a las orillas del Cantábrico.

En 1940, la Compañía Siderúrgica del Mediterráneo pasó a Altos Hornos de Vizcaya, y ahora, en 1974, nuestra factoría ha quedado integrada en Altos Hornos del Mediterráneo.

Pero analicemos qué quiere decir esto de integrarse en AHM —así, "a-hache-eme", como familiarmente llamamos a la Sociedad— para darnos cuenta de toda la importancia que tiene.

Quiere decir, nada menos, que entramos en la apasionante gran historia industrial de nuestro tiempo. Que pasamos a formar parte del más ambicioso proyecto industrial de España. Que somos portadores de un signo nuevo de desarrollo y de progreso.

Pero sin abandonar nuestra tradición, nuestra historia pasada, nuestros nombres amigos, nuestros vínculos familiares. Sin desgajarnos de Altos Hornos de Vizcaya —ni siquiera como fruto maduro— porque seguimos creciendo en sus ramas.

En resumen, uniendo íntimamente tradición y futuro en este presente que nos toca vivir precisamente a nosotros y precisamente ahora.

Esta integración se acordó ya en la escritura de constitución de Altos Hornos del Mediterráneo en Sagunto, el 26 de octubre de 1971, de acuerdo con el profundo espíritu de colaboración entre las dos Sociedades y ante la evidente necesidad de que AHM dispusiera de las instalaciones de la factoría de AHV en Sagunto, y el pasado 13 de julio, en Bilbao, se procedió a la formalización de los actos jurídicos exigidos para la integración y para que la gestión de nuestra factoría siga siendo realizada por AHV, con lo que se asegura la eficacia en la explotación —ya demostrada—; se evita la duplicidad de servicios y la organización de AHM puede dedicarse exclusivamente a obtener la más adecuada inversión en la construcción de la IV PSI.

Entre las muchas ventajas que la integración supone, cabe citar como principales:

- Facilitar el transvase del personal especializado que requiere la IV Planta Siderúrgica para la explotación de su primera fase, y la utilización para dicho personal de los centros de formación profesional y asistenciales de la Factoría de Sagunto.
- Permitir la utilización del actual puerto de Sagunto, ya desde ahora, para la construcción de la IV Planta, y posteriormente para su explotación.
- Facilitar la utilización, también inmediata, de los talleres de Calderería y Mantenimiento de la actual Factoría —ampliamente dimensionados— para la construcción y posterior explotación de la IV Planta.

Hemos dado el primer paso para la fusión, que, en definitiva, supone seguir siendo todos uno y constituir una de las mayores industrias españolas, lo que nos hace sentirnos orgullosos ya desde ahora, porque la verdad es que —hermanados vizcaínos y valencianos— estamos haciendo historia.

AHPCE, LEVANTE, JACQUET 169. "INFORMACIÓN MÁS CONCRETA SOBRE LO DE PUERTO DE SAGUNTO". 4-6-1968.

Tuvieron lugar antes varias reuniones en el campo de las Comisiones Obreras. El día 30 de abril tuvo lugar una Asamblea con la participación de 1.500 obreros. En esta asamblea se acuerda la manifestación.

El mismo día 30 se detiene a Miguel Lluch para tratar de intimidar.

El 1º de Mayo. A las 8 de la mañana la guardia civil ocupó el lugar de la manifestación.

A las 10 de la mañana unas 500 personas se concentraron. A las 11 h. (que era la hora de la manifestación),, había a concentradas unas 3.000 personas. Cargó entonces la guardia civil. Se dispersaron y reagruparon en la Alameda frente a la Comisaría de Policía, sumándose ya unas 5.000. De allí se dirigieron al Mercado. Les pararon el paso la guardia civil. Detuvieron a 10. La concentración se disuelve a las 13,30 h. Una comisión de 50 se dirige al alcalde a exigir la libertad de los detenidos. También se acuerda celebrar otra manifestación por la tarde.

Por la tarde se empieza a las 6 y media h a pesar de que ya estaban en la calle los detenidos. Se concentran en la Alameda alrededor de unas 7.000 personas, con gran afluencia de mujeres. Parte del personal que estaba en la entrada del cine se suma a la manifestación. Se dirigen al Ayuntamiento y después a la Alameda. La Guardia Civil toca a dispersarse, se entabla una lucha campal. Detienen a Miguel Lluch y a otras personas, entre ellas dos mujeres. Una comisión de 300 entre ellos dos sacerdotes del pueblo se dirigen a hablar con el alcalde.

Los detenidos son trasladados a Sagunto. Hay ambiente en la calle hasta la 1 de la madrugada.

Una Comisión de 20 personas se desplaza a Sagunto.

Se acuerda realizar un paro el día 2 de Mayo.

Ponen en libertad el día 2 a las 15 h. a los detenidos.

Se va a celebrar una Asamblea de trabajadores.

Se gritó "Viva las Comisiones Obreras". "Viva la URSS". Participaron varios sacerdotes.

Los Paros:

El día 30 de abril en FERROLAND se paró dos horas al 75%.

El día 26 ó 28 en la FACTORÍA DEL PUERTO DE SAGUNTO se paró dos horas, paro parcial.

El día 3 se paró media hora en la FACTORÍA DE PUERTO DE SAGUNTO por la muerte de dos compañeros (a 100%).

En el entierro se rechazó la presencia de las Autoridades (Delegado de Trabajo, de Sindicatos, Inspector de Trabajo).

A la hora del entierro se abandonó el trabajo, hubo unas 10.000 personas al entierro.

AHPCE, LEVANTE, JACQUET 137. FRAGMENTOS DEL INFORME SOBRE LA ORGANIZACIÓN EN VALENCIA. 21-2-67.

Valencia, 21-2-67

Mandamos la relación de las empresas que han colaborado en Valencia para la ayuda económica a los bravos huelguistas de Laminados de Bandas, de Basauri.

Mandado en Enero de 1967.-

Altos Hornos.....15.726 Pts.

Unión Naval de Levante.....11.000 “

Total.....26.726 “

Febrero de 1967.-

MACOSA.....8.000 Pts.

Altos Hornos.....24.700 “

U.N. de Levante.....,

Cementos Turia.....,

Cervezas Aguila.....,

Senchenmer y otras....., 11.817 “

Total: 44.517 “

Luego, el total de los envíos ha sido de: 71.243.

Este dinero ya está en manos de los bravos huelguistas por conducto de responsabilidad.

.....

Aspectos positivos:

El paso dado en Sagunto, donde el 4 de marzo, después de la ruptura de las conversaciones con la Dirección de Altos Hornos, por la renovación del convenio, se

celebra una Asamblea con 1.200 trabajadores y, después de una amplia exposición de la situación con cifras y balances, se argumenta la petición de un 40% de sueldos y primas; hay un amplio debate que se clausura con la designación de una comisión compuesta por 60 trabajadores, entre ellos varios miembros del Jurado, que en manifestación por las calles del pueblo, acompañada por los 1.200 trabajadores, va a entrevistarse con el director, el cual les recibe, quedando en realizar una reunión con la comisión el día siguiente. En dicha reunión acordaron designar una delegación para entrevistarse en Madrid con la dirección, y si a los nueve días no tenían respuesta, celebrar otra asamblea y decidir en ella la marcha a seguir. Es útil destacar que en la asamblea del 4 hubo varias propuestas de planteos, huelgas parciales y general. Nuestros camaradas pensaban que si la delegación de Madrid no traía cosas concretas, se crearían las condiciones para ir a un paro general. Quizás sea ello el motivo del expediente de despido que según noticias se ha abierto contra el Presidente de la Junta Social Local.

Aspectos Negativos:

... Pero la falta de vida de las Comisiones Interprovincial y Comarcal, suplantadas por la comisión de trabajo, llevó a un estrechamiento “por arriba” y la multiplicación de las asambleas para discutir de las Comisiones, desligadas de las empresas y sus problemas específicos, llevaba a la estrechez y a una desligazón cada día mayor de con las empresas y las Comisiones de empresa.

Este proceso que venía ya preocupando a nuestros camaradas fue modificado a mediados de Febrero a raíz de dos hechos: El enlace de una empresa, participante de uno de los cursillos de formación de la CNS, planteó al director si había incompatibilidad entre ejercer su cargo y asistir a las asambleas de las Comisiones que se celebraban en Lo Rat Penat. Como el profesor-director es según dicen un policía de la Social, esto impresionó a todos. Por otro lado (4) informó que por su hermano estaba al corriente de que se preparaba una redada contra las Comisiones.

Estos dos hechos llevaron a suspender las asambleas semanales y emprender una serie de reuniones de empresa, que aparentemente están dando buenos resultados.

.....

Situación de la organización de (8). “ORGANIZACIÓN 67”.

Han llevado a cabo en estos tres últimos meses, una labor de estructuración, partiendo de lo que tenían más seguro en la empresa.

Actualmente tienen creadas cinco células, cada una con cinco militantes, y cada responsable de célula es a la vez miembro de la dirección. En total son veinticinco y una dirección de cinco.

En la dirección están (38), (7), el hermano de (38) y dos más.

Todos ellos trabajan en (8) y son la selección de lo mejor: diecisiete de ellos son jurados o enlaces; de ellos once son miembros de la Junta Social Local y tres lo son de la Junta Social Provincial. Este primer paso dado es positivo, a pesar de su estrechez, y con (38) y (7) he discutido este aspecto y la necesidad de ampliar mucho más la organización del P. dentro y fuera de la Empresa, crear comités de célula y asegurar en todos ellos una vida política mucho más intensa.

Sus posibilidades de reforzamiento y ampliación las tienen creadas, ya que en torno a ellos actúan decenas de simpatizantes, que son ya en la práctica miembros del P. y van a ingresar en cuanto se lo propongan los camaradas.

Han conseguido la colaboración de los dos grupos que estaban un tanto en “disidencia”, aunque no los tienen aún controlados como militantes.

A pesar de lo hablado en otras ocasiones, (38) sigue con conceptos poco claros sobre la labor clandestina y la necesaria discreción. El mismo informó de su viaje a (39), considerando que esto sería un estímulo para todos ellos. Su viaje ha sido conocido también en (40) por varios, por suerte todos ellos camaradas seguros (quizás sea esto útil, de refilón, para ayudarles a perder un tanto el miedo). Ahora bien, en (41) se ha hablado de que un grupo de hombres de (40) ha estado reunido en (39) con la D. del P. (9) hacía responsable de esto a (1), hasta que se pudo aclarar que esto venía por (38).

A una propuesta de reunirme con ellos en su pueblo, (38) preparó las cosas para que me viese con veinticinco, cosa que pudo pararse a tiempo.

Un detalle que puede ser de interés: el verano pasado, y durante un mes, la Guardia Civil estuvo parando todos los coches con matrícula extranjera, que utilizaban

el trozo de carretera que va de la general al pueblo. Hablaban con los que iban en el coche.

Sobre (7).

Es un camarada de 45 años, serio, con conocimientos amplios y gran voluntad de trabajo. En su formación se nota una mezcla de teoría política ligada a una fraseología un tanto rara, como de otros tiempos, y un gran sectarismo tanto en los conceptos de P. como en la política unitaria, bien sea con católicos u hombres de otros campos.

Cuando la guerra, siendo un chaval, se ligó a los camaradas del P. que habían montado una imprenta en (42), estando con ellos toda la guerra. Después siguió en relación con hombres del P. y él mismo dice que fue a partir del 58 cuando decidieron empezar a hacer algo abiertamente. Él sigue la relación con esos viejos camaradas, entre los cuales se encuentra un repatriado de la URSS y, entre otras cosas, hace seis años él pidió el pasaporte esperando hacer un viaje allí, orientado por éste.

... Hemos quedado en que actualice su pasaporte, en la posibilidad haga un viaje a (39) este verano. Por otro lado, su decidida adhesión a participar en el núcleo de C.O. va a ser una buena ocasión de superación para él.

AHPCE, LEVANTE, JACQUET 190. INFORMACIÓN DE SAGUNTO. 20-5-1965.

El ambiente entre los obreros del Puerto de Sagunto es muy bueno. Después de la huelga que han llevado a cabo... se comenta entre los trabajadores que si en el próximo convenio que se va a deliberar, la empresa no actualiza los salarios a la altura del coste de la vida, nuevamente irán a la huelga. Los obreros del Puerto de Sagunto tienen razón para ir a la huelga o cruzarse de brazos, ya que se sabe que la empresa con el nuevo convenio no quiere aumentar los sueldos, alegando que atraviesa una gran crisis económica. Pero al mismo tiempo ha concedido aumentos al personal directivo, con lo que este personal ha pasado de 600.000 pesetas (entre todos) a 2.000.000 de pesetas, o sea más del 100% de aumento (este aumento es comparable con el año 1963-64) mientras que los trabajadores siguen sudando y cobrando sueldos de verdadera risa.

Por todas estas cosas pedimos a nuestra gran emisora que haga uno y más llamamientos a los obreros de Altos Hornos a que estén pendientes del nuevo tipo de

salarios que han de regir con el nuevo convenio, o si no hay convenio, del nuevo Laudo o Norma de Obligado Cumplimiento, para que si no son los que corresponden a estas alturas, referentes a la gran carestía de la vida, obligar con nuevas acciones a que la empresa conceda lo que tanto están robando al que trabaja y no se dedique a hacer negocios sucios con el almacenista Francisco Ros, que entre unos y otros son los que están chupando el sudor de los trabajadores.

Aquí les mandamos una lista de los responsables directos, entre otros, de las injusticias habidas en Altos Hornos, que se publique y se entere el pueblo:

Enrique Ugarte, director de la Empresa, cacique nº 1, modelo de beato. Javier Herrero, ingeniero, falso jesuita, traidor y cobarde. Juan Jesús Lujua, Jefe social, pistolero a sueldo que en plena crisis económica le han construido un chalet, la empresa, de 600.000 pesetas, un palacio, mientras todavía hay trabajadores que viven en verdaderas chabolas.

Después de mi contacto con estos “valerosos proletarios”, en mi mente aparecían todas mis sanas ideas, viendo que van tomando conciencia de la lucha, pues saben que la unión es la fuerza primordial y de vanguardia de la clase obrera; sienten un odio hacia sus explotadores que yo comparo con el odio sagrado en mí engendrado, y algunos sabiéndolo y otros sin saberlo se hacen eco de la gran teoría leninista “Dadme un grupo de revolucionarios y transformaré Rusia”. Yo todo ello lo pensaba y veía que todo concordaba, pues en el Puerto de Sagunto están unidos, había una gran organización de luchadores, de revolucionarios.

Todos juntos, como no sabemos qué más poner por ahora, únicamente cabe dar un fuerte “hurra” para los trabajadores del Puerto de Sagunto...

AHPCE, LEVANTE, JACQUET 080. INFORME SOBRE AMPLIACIÓN DE LOS PROBLEMAS EN SAGUNTO, 1964.

Al cerrar ésta, nos dan nuevas y valiosas noticias del estado de ánimo en que se encuentra Sagunto. La comisión obrera que fue recibida por Solís, no se dejó convencer ni por el falso paternalismo de la fraseología de éste ni por sus vacuas llamadas al “patriotismo” de los trabajadores a fin de que estos comprendan que la realización del Plan de Desarrollo tiene que ser obra de todos los españoles, obreros y patronos en santa hermandad y que de todos requiere sacrificios. El sacrificio de los obreros de producir más y el de las empresas capitalistas el de embolsarse los beneficios, decimos nosotros.

La justa contestación de la comisión fue que todo esto estaba muy bien, pero los obreros y sus familias no se mantenían de frases, y que ellos, junto con todos los trabajadores de la empresa, estaban dispuestos a mejorar sus condiciones de vida. Vista su firme actitud, les prometió el envío de un delegado para “mirar de arreglar las cosas”.

La comisión, de regreso, convocó una asamblea del jurado de empresa, enlaces y cuantos obreros de la misma desearan asistir, en los locales del Sindicato de Sagunto. Muchos trabajadores tuvieron que quedarse en la calle, pues tal fue el lleno. Cuando los gerifaltes de los sindicatos y paniagudos representantes de la empresa intentaron entrar, fueron expulsados del local por los obreros. Esa asamblea pertenecía a los obreros y nada tenían que hacer en ella los delegados de la empresa o del sindicato vertical.

El presidente de la delegación que fue recibida por Solís dio a conocer los resultados de su gestión y cual eran las bases del nuevo convenio. Señaló que la empresa se había negado a discutir dicho convenio y que el ministro les había prometido enviar en breve un delegado, para que si para dentro de unos días éste no se presentaba, cada cual sabía ya lo que tenía que hacer. Al preguntarle uno de los obreros si lo que correspondía era tomar la “marcheta” (que como sabéis se refiere al trabajo lento) éste le contestó que algo más. “Entonces la huelga”. La asamblea terminó con el ánimo de impulsar la huelga para el diez si no se acepta el convenio.

De tal forma está cargado de electricidad el ambiente que toda la zona de por allí está infectada de policías y guardias. Piden la documentación a todo el que entra en la fábrica y capataces y chivatos no disimulan su nerviosismo.

Fijaros cómo están los ánimos que el otro día riñeron dos obreros en la fábrica. Uno de ellos es un guardia civil retirado y chivato de la empresa. Se desafiaron en la calle para la hora de la salida y el guardia cobró de lo lindo. Entonces marchó a la comisaría de policía y denunció al obrero diciendo al comisario que este trabajador era un rojo,... y éste fue detenido. Pero cuando se conoció la noticia por la factoría se organizó una impresionante manifestación. En unos tres mil se calcula los obreros que se concentraron frente a la comisaría de policía. Una comisión explicó al comisario de qué se trataba y éste prometió ponerlo en libertad si se marchaban. Al día siguiente el obrero se encontraba en su puesto de trabajo y el guardia con los ojos como moras.

AHPCE, LEVANTE, JAQUET 132. FRAGMENTOS SOBRE RESULTADOS DE LAS ELECCIONES DE 1966 EN ALTOS HORNOS DE SAGUNTO.

CARTA de 1-11-66 con consignas y orientaciones sobre organización y tácticas de lucha.

Querido (1): Espero que al recibir esta carta te encontrarás bien. Aunque todavía no he podido leer tu carta, sé sin embargo los resultados de las elecciones en AH en M. y A. Esto es ya muy importante. No me extiendo en esto de las elecciones ya que tendrás ocasión de ver por los dos últimos números de MO la gran victoria que ha obtenido la clase obrera en todo el país. Ahora lo importante es aprovechar las posiciones conquistadas para desarrollar y ampliar la lucha por un sindicato auténticamente democrático y obrero. Ésta reivindicación es hoy la que en realidad se coloca en el primer plano en el conjunto de la nación. Naturalmente habrá necesidad de organizar la lucha por un aumento general de salario, por el salario base de 250 pesetas y por otras reivindicaciones que tienen los trabajadores. Yo creo que en lo que se refiere a (2) sería muy necesario que los camaradas que han sido elegidos enlaces o jurados se esfuercen por conocer a los otros enlaces y jurados que han sido elegidos sin la intervención directa de las Comisiones Obreras o del Partido. No hay que dudar de que entre éstos debe haber millares de luchadores y de antiverticalistas, combativos y dispuestos a integrarse de lleno en el nuevo movimiento obrero. Digo que en (2) esto es muy necesario porque por las razones que tú bien conoces, en muchas empresas y talleres no hemos podido intervenir en la preparación. Esta gran victoria de las comisiones obreras hay que aprovecharla para terminar de convencer a los camaradas y obreros que no ven los cambios que se han producido en el país. Hoy se puede hacer mucho, se puede avanzar más y más por la senda que conduce a la democracia. Naturalmente para ello hace falta luchar. Por sí sola no vendrá la victoria. Repito, sobre esto no me extiendo más, ya que espero que los dos números de MO te darán una idea global de la amplitud de esta victoria.

...En (2) nos es muy necesario preparar bien 15 ó 20 jóvenes. En ellos tendremos que apoyarnos para un desarrollo de la organización. Claro está deben ser elegidos y que reúnan las condiciones necesarias desde el punto de vista de la honestidad y a la vez que tengan una cierta experiencia en el trabajo y sobre todo entusiasmo. Si es necesario tomar medidas para ayudar a sus familias durante el tiempo

que estén ausentes habrá que hacerlo. Espero que e la próxima carta nos dirás algo de esto. Los que pudieran venir para (4) tendrían que estar en ésta hacia el día 10 de dicho mes.

CARTA, sin fecha, desde Valencia, sobre las elecciones de 1966 y tácticas de la organización obrera.

Querido camarada (1): Hemos recibido tu carta. Nos comunicas toda una serie de cosas muy interesantes que demuestran los pasos hacia adelante que están dando en (2). ...En primer lugar, quiero comunicarte algunas ideas y conclusiones del (3) en relación con las elecciones. Ya habrás visto por el editorial de MO cuales son los juicios esenciales que el Partido hace sobre la situación actual y en relación precisamente con los resultados que hasta entonces se conocían de las citadas elecciones.

La victoria en la primera fase puede calificarse de rotunda. Ha sorprendido a mucha gente. Desde luego a los propios jefes verticales y del régimen. No se esperaban una cosa así. Hay que tener en cuenta que nunca habían participado en las elecciones celebradas anteriormente más del 30 ó 35% de los trabajadores. Y ahora, como se sabe, han pasado del 80% los obreros que han votado. Incluso en Vizcaya y en Asturias donde la campaña abstencionista de socialistas, anarquistas y nacionalistas ha sido más fuerte. Por eso la gran victoria de las elecciones sindicales es ante todo y sobre todo una victoria contra los sindicatos verticales, una victoria por la libertad sindical y por las demás reivindicaciones obreras.

En segundo lugar esta batalla ganada por los obreros confirma rotundamente el triunfo del nuevo movimiento obrero, en particular del movimiento de las comisiones obreras. Estas han adquirido un prestigio nacional e internacional que nadie con uso de razón puede negar. En la campaña de preparación de las elecciones las comisiones se han extendido y fortalecido. ... Se puede decir que las Comisiones Obreras son hoy uno de los factores políticos más importantes en el país que nadie puede ignorar o subestimar. Incluso en (2) es evidente que se han obtenido resultados muy importantes, a pesar del atraso que arrastramos por razones de sobra conocidas. ...En todo caso, lo que es evidente hoy es el triunfo brillante y general de las comisiones obreras que son hoy las formas más adecuadas y realistas de organización de las masas.

Las elecciones han confirmado la poquísima influencia que tienen en el seno del movimiento obrero los socialistas y anarquistas. Sus consignas de abstención no han

sido seguidas por las masas. Y eso a pesar de que su campaña ha sido prácticamente tolerada por las autoridades y por los verticalistas. Los obreros no les han seguido salvo en casos muy limitados. Porque incluso hay que decir que si en algunos lugares la abstención ha sido mayor no se debe a la influencia de estas gentes, sino a toda una serie de otras razones. ... Desde luego lo que sí se puede afirmar es que el predominio anarquista y socialdemócrata entre la clase obrera ha sido ya superado, como los resultados de las elecciones lo confirman estupendamente. Hoy ese predominio lo tiene el partido Comunista de España. Pues no cabe la menor duda de que los obreros al votar las candidaturas de las comisiones sabían que votaban por aquellos que los comunistas estaban defendiendo desde hacía ya muchos años. ... Naturalmente esto no quiere decir que nos dejemos deslumbrar, que vamos a hacer alarde de esa victoria o que vamos a despreciar la unidad con los socialistas y otros trabajadores no comunistas que no han participado en las elecciones. Todo lo contrario. Ahora debemos dirigirnos a ellos y animarles a continuar juntos la lucha, sin discriminaciones de ningún género, por unos sindicatos auténticos, de clase y democráticos. En esta gran tarea del momento podemos participar y debemos participar todos los trabajadores: los que han votado, que son la inmensa mayoría, y los que no han votado por unas u otras causas. Vamos a presentar esa victoria como una etapa más en la lucha de la clase obrera por la libertad y la democracia.

Todo lo ocurrido en estos últimos meses pone de relieve la gran fuerza política del Partido y su capacidad movilizadora. Nuestra táctica era la única táctica justa y naturalmente por eso nos han seguido las masas. Miles de comunistas y de simpatizantes del Partido han sido elegidos para los puestos de enlaces y jurados de empresa. Muchos lo han sido también para las juntas sociales. Ahora se trata de continuar la acción, de ampliarla, de conquistar nuevas victorias, de transformar esos puestos en verdaderos fortines de la clase obrera, de desarrollar y consolidar el nuevo movimiento obrero y las comisiones y en capitalizar esos brillantes resultados aumentando, multiplicando la fuerza política y orgánica del Partido.

... Me parece muy bien la orientación que les has dado a estos camaradas y a los de (4) para que se dediquen con toda intensidad y consecuencia a la constitución de una amplia y representativa Comisión Provincial. Dar este paso es ahora fundamental. Nos parece que ya existen condiciones mínimas para ello. Es más, creo que ésta debe ser la única tarea del momento para estos camaradas. ... Naturalmente sería muy útil la entrevista con el Presidente de la Sección Social del ramo de (12)... porque si la

persona es interesante es claro que debería ser incorporado a ese grupo de enlaces y jurados encargados de preparar la asamblea donde fuera elegida la Comisión Provincial.

Volviendo a lo de las comisiones me parece que conviene aclarar hasta el fin la importancia y significación de ellas con todos nuestros camaradas. No se trata de considerar dos cosas diferentes los elegidos en las elecciones en candidaturas obreras y antiverticalistas y las comisiones. Todo debe ser una misma cosa, es decir, todos deben trabajar en una misma dirección. Donde tenemos buenas posiciones entre los jurados y enlaces hace falta tener una comisión obrera en la que lógicamente deben estar los hombres más competentes sean o no enlaces o jurados. Y en la realidad es la perspectiva es la Comisión el órgano dirigente de todos los obreros. ... No hay que olvidar la importancia que ha tenido en (17) el hecho de que los principales dirigentes de las (16) fuesen al mismo tiempo representantes elegidos por los obreros de sus empresas para el Jurado de las mismas. Renunciar a eso sería una ingenuidad y perjudicial. Ahora bien, tampoco sería justo el considerar que con los enlaces y los jurados ya tenemos todo y que no son necesarias las comisiones obreras. El movimiento de las comisiones obreras junto con todos los enlaces, jurados y vocales de las juntas sociales que actúan bajo las mismas consignas constituye hoy la fuerza de nuestra clase obrera. Ambas cosas se confunden en una. Todo ello va encaminado a la liquidación definitiva del verticalismo y a la conquista de un verdadero sindicato independiente y democrático. Y las comisiones obreras van mucho más allá. No son sólo órganos puramente sindicales. Hemos insistido mucho en su carácter político y social y en el papel que pueden jugar en un futuro próximo. ... El sindicato democrático obrero será conquistado paso a paso. No debemos renunciar a utilizar todas las posibilidades que los puestos alcanzados en las elecciones nos ofrezcan. No debemos precipitarnos a ir a la constitución de "sindicatos paralelos" que podrían aislarnos de una parte de los trabajadores. Es evidente que este peligro en (2) no existe. ... Ahora lo que hace falta es promover un gran movimiento de abajo a arriba por sindicatos de clase y auténticamente democráticos donde todos los puestos, absolutamente todos sean elegibles de abajo a arriba, sin excepción. Asambleas en las mismas empresas, reuniones de obreros y de enlaces y jurados, etc., etc. deben ser aprovechadas por nuestros camaradas y por los demás trabajadores revolucionarios para plantear esta necesidad. ... Pero ya nos encargaremos nosotros, ya se encargarán las masas de conquistar lo que es hoy una petición nacional. Por eso debemos trabajar con tenacidad para levantar un clamor unánime en todo el país por la libertad sindical. Y en este proceso empezaremos a

encontrarnos con casos concretos de verdaderos sindicatos de clase. ¿Qué va a ocurrir por ejemplo en las juntas sociales donde las comisiones obreras han conquistado la mayoría?. ¿Es que esas juntas sociales son sindicatos verticales?. Evidentemente que no. Esas juntas sociales son ya en realidad órganos independientes de los trabajadores. Son gérmenes de los futuros sindicatos obreros.

... Sobre el movimiento católico sindical... no tendríamos ningún inconveniente en que incluso jugaran un papel en la dirección de este movimiento obrero.

AHPCE, LEVANTE, JACQUET 166. INFORME 27-5-68.

Homilía ante el Primero de Mayo. Fiesta de San José Obrero. Puerto 1968. Pronunciada después de la lectura del Evangelio de “La Parábola del buen samaritano”.

Queridos hermanos: El pasaje evangélico elegido para esta fiesta de San José obrero, nos manifiesta una vez más, la dificultad que tenían los paisanos de Jesús en aceptarlo como predicador de la justicia, como denunciador de los abusos del poder y como hombre que protegía a los débiles, a los pecadores, a los oprimidos. Los que escuchan a Jesús se escandalizan porque en definitiva él no era más que Hijo de José el carpintero del pueblo.

La iglesia en estos últimos tiempos se está sometiendo a una dura y profunda revisión de su comportamiento, y en esta revisión ha descubierto, entre otras cosas, que debe participar, dar sentido cristiano al Primero de Mayo, fiesta universal de los trabajadores. Pero antes de sentirnos con derecho a unirnos en esta fiesta que es de la clase obrera, que tiene un profundo sentido de reivindicación, antes de que el mundo del trabajo pueda contar con la Iglesia, hemos de pedirles perdón, porque durante años muchos cristianos se han escandalizado, como antes hicieran los judíos con Jesús, de que los propios trabajadores levantaran la voz para proclamar su derecho a la más elemental justicia humana. Muchas veces los cristianos hemos intentado apagar con sermones, consejos y agua bendita, el grito de quienes sufrían, y más aún, no contentos con ello hemos bendecido el oro de los opresores.

Por eso, hoy, cuando los católicos intentamos incorporarnos al movimiento universal del mundo obrero en pro de una sociedad más justa y más equitativa, lo primero que tenemos que hacer es pedir perdón. Perdón por nuestras negligencias pasadas, por nuestra decidida colaboración con los que eran causantes –y siguen siéndolo- de la situación oprimida del mundo obrero. Perdón por los que todavía entre

nosotros, ahogan violentamente la tímida voz de una juventud obrera católica y de unos hombres cristianos, que contra viento y marea intentan estar presentes en el mundo laboral y demostrar que la fe cristiana no es el opio del pueblo. Perdón por las ingentes sumas de dinero que hemos allegado para construir magníficos templos, coronas a la Virgen y suntuosos colegios cuya idea de función era muy distinta a lo que son hoy día; y todo esto lo hemos hecho mientras los auténticos templos de Dios –nuestros prójimos del mundo obrero- se consumían a la intemperie o bajo el miserable cobijo de unas barricadas inmundas. Perdón por nuestro silencio cobarde y sacrílego, mientras unos bravos luchadores –no importa bajo qué bandera- se exponían a la persecución, a la tortura, a las cárceles, e incluso a la muerte, en un combate desigual por una liberación de la esclavitud proletaria. Y solamente después de pedir perdón y habernos atendido a todas las consecuencias, podemos acercarnos e incorporarnos al mundo obrero para participar en su lucha, para participar en su lucha como aquél profeta de Nazaret, que era mal visto de sus parientes y paisanos.

El primero de Mayo supone para los trabajadores del mundo entero un nuevo compromiso para luchar contra todas las fuerzas de explotación e injusticia. El primero de Mayo supone para la clase obrera un noble esfuerzo por salir de la situación actual.

La situación concreta de nuestro mundo, que se llama cristiano es este: despidos masivos de trabajadores; suspensiones de pago; crisis en el mundo económico, social, político; atropellos de las libertades de las personas. Entre los derechos de la persona humana debe contarse el derecho a fundar libremente asociaciones obreras que representen auténticamente al trabajador y puedan colaborar en la recta ordenación de la vida económica, sin riesgo de represalias, de este derecho se ven privados los hombres de nuestro mundo.

El dinero debe estar al servicio de la persona, pero ocurre al revés, es la persona la que sirve al dinero, a la producción, a la organización, a la política. No podemos seguir cometiendo el pecado del levita y del sacerdote del Evangelio que vieron al hombre herido en el camino y pasaron de largo, hemos de convertirnos en samaritanos, capaces de atender al hombre maltratado aunque no sea de los “nuestros” (los samaritanos no se trataban con los judíos).

El cristiano que tiene como signo de fe el amor, no puede quedar al margen de esta injusticia por la que pasan sus hermanos, porque la caridad no se alegra de la injusticia, sino que se alegra de la verdad, y la verdad de lo que pasa en el mundo del trabajo más o menos todos la conocemos: sabemos que el señalar como hemos hecho la

situación concreta de la clase obrera, lleva consigo un riesgo, el riesgo que se levanten “voces autorizadas” para descalificarnos con estas expresiones: desconocen la realidad, se aprovechan de la ocasión, hacen política, nunca hemos estado como ahora, ¿qué más quieren los obreros?. Quienes con su palabra o acción denuncian estos hechos y trabajan a favor de la justicia y del respeto a la persona en los derechos reconocidos por los países civilizados son detenidos, juzgados, calificados de comunistas, de demagogos, de que hacen propaganda subversiva, que se reúnen ilegalmente.

Necesitamos todos tomar la actitud del ciego de Jericó: Señor, que vea, que vea donde está la verdad, que vea hasta donde llegan las exigencias de ese amor que Tú, Señor, nos pedisteis para seguir tu camino.

La fe que profesamos no queda satisfecha con soltar discursos. La fe tiene unas exigencias concretas para este tiempo que vivimos. No pretendemos decir que el cristianismo tenga, como único y exclusivo este camino. Respetamos otras formas de ser cristianos, pero creemos que sea cual sea la forma elegida, no se puede olvidar al hermano oprimido. El cristiano ha de vivir comprometido, en aquello que están comprometidos los demás hombres, en la conquista de la justicia, de la verdad, de la libertad. En este sentido todos aquellos hombres que entregan su vida al servicio de los demás, sin egoísmos, están respondiendo a Dios con su vida y aunque ahora no lo descubran, no lo conozcan, al final de su vida Dios saldrá a su encuentro porque respondieron a su llamada: tuve hambre y me diste de comer, necesitaba que me defendieras y lo hiciste, estaba en la cárcel y me visitaste.

Los cristianos que frenan, que no apoyan, que no están en el movimiento de promoción humana, son su anti-testimonio.

En concreto, sólo la vida de cara a los hombres y de manera especial a los oprimidos, débiles, pobres... pueden ser una respuesta válida a Dios.

El cristianismo es aceptado si se compromete en la lucha por la justicia y la paz, con todo lo que estas dos cosas entrañan.

Pidamos en esta Misa que San José Obrero ruegue por nosotros para que o nos desviemos de este espinoso camino, que lleva a la eterna salvación.

Sacerdotes del Puerto de Sagunto.