



# BOLETIN OFICIAL

## PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CXXX

Martes, 23 de julio de 1963

Depósito Legal: Z, núm. 1 (1958)

Núm. 166

SE PUBLICA TODOS LOS DÍAS

Administración: Palacio de la Diputación Provincial. Oficina

Las disposiciones del Gobierno son obligatorias para la capital de provincia desde que se publican oficialmente en ella, y desde cuatro días después para los pueblos de la misma provincia (Ley de 3 de noviembre de 1887).

Las Leyes obligan en la Península, Islas adyacentes, Canarias y territorios de Africa sujetos a la legislación peninsular, a los veinte días de su promulgación, si en ellas no se dispusiera otra cosa. (Código Civil)

Inmediatamente que los señores... reciban este BOLETIN OFICIAL dispondrán que se fije un ejemplar en el sitio de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del siguiente.

Los señores Secretarios cuidarán, bajo su más estrecha responsabilidad, de conservar los números de este BOLETIN, coleccionados ordenadamente para su encuadernación, que deberá verificarse al final de cada semestre.

### SECCION SEGUNDA

Núm. 3.198

#### GOBIERNO CIVIL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Cebos envenenados. - Circular

En uso de las atribuciones que me están conferidas he acordado autorizar al Sr. Alcalde de Aranda de Moncayo para que, mediante la colocación de cebos envenenados en las partidas denominadas "Castejón" y "Espantalobos" de aquel término municipal, proceda al exterminio de los animales dañinos allí existentes.

Lo que se hace público para general conocimiento y en evitación de posibles desgracias.

Zaragoza 15 de julio de 1963.

El Gobernador civil,  
José - Manuel Pardo de Santayana

### SECCION TERCERA

Núm. 3.124

#### Excm. Diputación Provincial de Zaragoza

Extracto de los Decretos dictados por esta Presidencia de la Corporación durante el mes de junio de 1963,

en cumplimiento de lo preceptuado por el art. 171 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales de 17 de mayo de 1952.

(Conclusión: Véase "B. O." núm. 165)

Comisión de Hacienda y Economía

—Acordar el pago a los Ayuntamientos del 10 % del arbitrio sobre la riqueza transformada.

—Aprobar facturas correspondientes a gastos de material del servicio de Inspección de Rentas y Exacciones cuyo importe asciende a la cantidad de 93.290'20 pesetas.

Comisión especial del servicio  
de Imprenta provincial

—Aprobar facturas por suministro al Taller de Imprenta, importantes 56.563'75 pesetas.

—Idem por trabajos realizados a la Corporación, otros organismos públicos y particulares en el Taller de Imprenta, importantes 80.001'25 pesetas.

Comisión de Educación, Deportes  
y Turismo

—Aprobar las cuentas presentadas por el Ilustre Sr. Diputado Delegado de Extensión Cultural, importantes 10.000 pesetas correspondientes a

gastos de actos culturales en Bibliotecas públicas el pasado año.

Comisión de Gobernación

—Autorizar el pago al Patrimonio Forestal del Estado de la cantidad de 250.000 pesetas para contribuir a los gastos del referido Patrimonio.

Comisión de Educación, Deportes  
y Turismo

—Conceder dos copas de plata a la Excelentísima Sra. D.<sup>a</sup> Pilar Baquer de Alonso, con destino a la Gymjiana que se celebrará a beneficio de los Centros Obreros de las Damas Catequistas.

—Conceder a la Sociedad Militar Hipica de Zaragoza, una ayuda económica de 6.000 pesetas, una copa de plata con destino al Concurso Hipico Nacional.

—Aprobar las cuentas presentadas por el Sr. Director del Centro Coordinador de Bibliotecas, correspondientes a gastos de material, limpieza, etc. durante el primer trimestre del año actual, importante la cantidad de pesetas 6.000.

—Idem las presentadas por el Ilustre Sr. Diputado Delegado de Extensión Cultural, correspondientes a atenciones de gastos de las jornadas literarias del pasado año, e importantes 2.000 pesetas.



DÍA 28

*Comisión de Gobernación*

—Designar a los ilustres Sres. don Daniel Lozano Sánchez y D. Ricardo Moreno Duarte, para que en calidad de becarios asistan al IV Curso de verano sobre "Problemas Políticos de la Vida Local", que se celebrará en Peñíscola durante los días 1 al 15 del mes de septiembre.

*Comisión de Personal y Plantillas*

—Conceder el permiso solicitado por D. Rafael María Pinilla de Miguel.  
—Aprobar cuenta de gastos de locomoción presentada por el Sr. Jefe

Provincial del Servicio de Inspección y asesoramiento de las corporaciones locales, por un importe de 2.024'75 pesetas dimanantes de visitas realizadas a Ayuntamientos.

—Aprobar certificación de horas extraordinarias prestadas por acogidos del Hogar Pignatelli, adscritos al Taller de Carpintería, con motivo de la Corrida de Beneficencia.

—Declarar el cese de una limpiadora del Hogar Infantil de Calatayud.

—Idem de un Oficial 2.º del Taller de Pintura del Hogar Pignatelli y nombrar a otro para que le sustituya.

—Darse por enterada la Corporación del visado otorgado por la Dirección General de Sanidad a la convocatoria para la provisión por oposición de la vacante de Médico-Jefe del Hogar Provincial Doz.

*Comisión de Gobernación*

—Aprobar cuentas justificativas diversos gastos en el Gobierno Civil importantes la cantidad de pesetas 798'50.

—Idem idem idem de la Corporación, importantes 43.794'00 pesetas.

Zaragoza, 28 de junio de 1963.—El Presidente, Fernando Maestro Paló.

**SECCIÓN QUINTA**

Núm. 3.078

**Delegación Provincial de Trabajo**

Con fecha 4 de julio de 1963 ha sido aprobado por esta Delegación de Trabajo el Convenio colectivo sindical para la empresa "Pilas Secas Tudor", S. A., de esta capital, que a continuación se transcribe:

**CAPÍTULO I****AMBITO Y VIGENCIA**

Artículo 1.º *Ambito territorial.* — El presente Convenio sindical afecta exclusivamente a la Factoría de Zaragoza de "Pilas Secas Tudor", S. A.

Art. 2.º *Ambito personal.* — El Convenio será de aplicación a todo el personal de plantilla que preste sus servicios en la citada Factoría al tiempo de entrar en vigor y a todo aquel que ingrese o sea trasladado a ella durante su vigencia.

Art. 3.º *Vigencia y revisión.* — El presente Convenio entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su aprobación por la Autoridad Laboral. Su período inicial de vigencia será de dos años a partir de aquella fecha. Se prorrogará tácitamente de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes contratantes, con tres meses de antelación a la fecha inicial de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Especialmente podrá ser denunciado si los salarios mínimos fijados por el Estado con carácter general o los específicamente señalados como mínimos iniciales por la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, experimentasen una modificación de tal cuantía que resultase que el presente Convenio no garantizase de forma global, y anualmente considerado, las nuevas percepciones mínimas establecidas.

No obstante cuanto antecede, los efectos económicos del presente Convenio tendrán efectividad desde el día primero de marzo de mil novecientos sesenta y tres.

Art. 4.º *Tramitación de la denuncia.* — El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo tomado al efecto por la representación sindical correspondiente, en el que se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitada.

Con anterioridad de este escrito la parte denunciante vendrá obligada a comunicar a la otra parte su propósito, para su conocimiento y efectos.

Art. 5.º En caso de solicitarse revisión dentro del plazo de preaviso señalado en el párrafo segundo del artículo 3.º, se acompañará proyecto sobre los puntos a revisar para que inmediatamente puedan iniciarse las deliberaciones, previa la oportuna autorización.

Art. 6.º Si las deliberaciones o estudios se prorrogasen por plazo que exceda la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que entre en vigor el nuevo Convenio o su revisado.

Art. 7.º Si se solicitase la rescisión al finalizar el plazo de vigencia se actuará en la forma prevista en el artículo 11 de la Ley de 24 de abril de 1958.

**CAPÍTULO II****COMPUTO, COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA**

Art. 8.º *Cómputo.* — Las condiciones pactadas, en su conjunto, forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán computadas globalmente durante el período de un año, considerándose las que correspondieran si se hubiese obtenido el rendimiento normal o correcto, según se trate de jornalistas o destajistas.

Art. 9.º *Compensación.* — Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora de sueldos o salarios; primas o pluses fijos; primas o pluses variables; premios o conceptos equivalentes), resolución administrativa o gubernativa; imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo; Convenio o pacto de cualquier clase; contrato individual; usos y costumbres o por cualquier otra causa.

Art. 10.º *Absorción.* — Las disposiciones legales o contractuales futuras que fuesen de aplicación, sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente considerada la situación resultante de aplicar tales normas, diesen unos ingresos para



los productores superiores a los que establece el presente Convenio, en la forma indicada en el artículo 8.º.

Art. 11. *Garantía personal.* — Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam".

### CAPÍTULO III

#### ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 12. *Organización y racionalización del trabajo.* — La organización y racionalización del trabajo será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La Empresa organizará el trabajo a base de sistemas de medida en todas sus dependencias, fijando plantillas normales.

Art. 13. *Organización jerárquica.* — El director o jefe de cada centro o dependencia, en nombre y representación de la Empresa, tiene a su cargo la organización práctica del trabajo.

Los jefes de los distintos servicios ostentan ante los trabajadores a sus órdenes la representación permanente del director de la fábrica, ante quien serán responsable de sus actos. Llevarán la dirección, organización y ejecución de los trabajos que tuvieren encomendados y pondrán especial cuidado en el mantenimiento de la disciplina, buena producción y alto rendimiento y en la evitación de riesgos y peligros del personal.

Los mandos intermedios dirigirán los trabajos de su respectiva competencia que les encomienden sus superiores, debiendo instruir a los obreros a sus órdenes sobre la forma de ejecutarlos, con la paciencia y corrección debidas.

Los productores de toda clase, en sus relaciones de trabajo, dependen de sus jefes en orden jerárquico, debiendo guardar a sus superiores la subordinación y deferencias debidas y tratar con consideración a sus colegas y a los demás compañeros de otras Secciones. De la misma forma todos los mandos deberán cuidar con extremado celo el trato correcto con sus subordinados, incluso en los momentos en que por cualquier causa tengan que amonestarles.

Art. 14. *Productividad.* — De acuerdo con los principios que inspiran el plan de desarrollo económico y, siendo de absoluta necesidad para hacer viable el presente Convenio, la Empresa y sus productores se comprometen a lograr un satisfactorio nivel de productividad que redunde en beneficio de todos, adoptándose para ello las medidas necesarias de organización, selección y adaptación del personal a los puestos más adecuados, así como una medida objetiva del trabajo.

Art. 15. *Rendimiento normal o mínimo exigible.* — Es aquel rendimiento que puede y suele alcanzar un trabajador laborioso y de normal capacidad de trabajo cuando no está sometido a otro estímulo económico que la percepción de su jornal.

Art. 16. *Rendimiento correcto.* — Es aquel que debe obtener normalmente un trabajador laborioso, de normal capacidad, cuando actúa bajo el estímulo económico que supone la percepción de un suplemento del jornal, cuya cuantía mínima fija la reglamentación y que percibe como prima, tarea, destajo o similar.

Art. 17. *Rendimiento óptimo.* — Es aquel que puede obtener normalmente un trabajador laborioso, de normal capacidad, cuando actuando bajo un estímulo económico, que supone la percepción de un suplemento del jornal, en concepto de prima, tarea, destajo o similar, efectúa el máximo esfuerzo que le es posible hacer, sin daño para su salud, a lo largo de cada jornada de trabajo.

Art. 18. *Rendimientos extraordinarios.* — Son los que pueden obtener y usualmente obtienen los trabajadores cuya capacidad de trabajo es distinta a la que tienen los individuos pertenecientes a una población normal.

Sus resultados no pueden ser significativos respecto del resto de sus compañeros, que integran la población normal de una Sección, Taller o Dependencia.

Art. 19. *Determinación de rendimientos.* — El rendimiento normal es el mínimo exigible para todo el personal que trabaje a sueldo o jornal sin un sistema de incentivo. El rendimiento correcto es el exigible para todo el personal que trabaje con incentivo. La Empresa podrá determinarlo de cualquier forma y momento, oído el Jurado de Empresa y con la autorización, en su caso, de la Autoridad Laboral. Servirá de orientación a este fin los resultados reales obtenidos por el personal que trabajó con incentivo en el último año, a cuyo fin se analizarán los rendimientos medios y los más frecuentes obtenidos por los trabajadores de una misma Sección.

Cuando se carezca de estos datos se efectuarán las oportunas mediciones de tiempos.

Art. 20. *Jornada y horario de trabajo.* — La fijación del horario de trabajo es facultad de la Empresa que se adaptará a las circunstancias locales dentro de las limitaciones reglamentarias y previa autorización de la respectiva Autoridad Laboral.

La jornada de 48 horas semanales, que regirá a partir de la implantación de este Convenio, se ajustará al siguiente horario.

#### *Días laborales normales:*

Mañana: de 7,30 a 12 horas.

Tarde: de 14 a 18 horas.

Sábados: de 7,30 a 13 horas.

#### *Jornada intensiva de verano:*

De 6 a 14 horas. En esta jornada se interrumpirá el trabajo treinta minutos para que los productores puedan tomar su almuerzo en el comedor. Esta interrupción será por cuenta del productor.

Del horario de sábados normales, así como de la jornada de verano, quedan exceptuados los electricistas y mecánicos de guardia, porteros, vigilantes, obreros y encargados que trabajen a relevo y todo aquel personal que, a juicio de la Dirección, no pueda guardar ese horario por necesidades de trabajo.

Art. 21. *Entrada y salida del trabajo.* — En general todo el personal dependiente de la Empresa se encontrará en sus puestos de trabajo a la hora señalada y no podrá abandonar sin causa justificada las dependencias o despachos hasta la terminación de la jornada. Tanto al comienzo como a la terminación de la jornada de trabajo se procederá obligatoriamente a cumplimentar, en los centros donde existan, los registros o controles de entrada y salida.

La iniciación del trabajo en las fábricas para aquellos que trabajan a jornada normal, se avisará con un toque de sirena a su hora exacta, tras del que quedará cerrada la puerta. Este cierre será demorado los minutos precisos para que lleguen los tranvías del servicio especial "Tudor" en el caso de que éstos vinieran con retraso. Quince minutos después de empezado el trabajo se abrirá nuevamente la puerta para que puedan entrar los rezagados, que pasarán al vestuario hasta cinco minutos antes de la media hora de retraso, a cuya hora pasarán a ocupar sus respectivos puestos de trabajo, perdiendo media hora de retribución. A los retrasados se les amonestará de palabra o por escrito, teniendo



en cuenta estas faltas de puntualidad a los efectos de las sanciones en que puedan incurrir.

A la hora exacta del cumplimiento de la jornada, y avisados por otro toque de sirena, los productores interrumpirán su labor, salvo casos excepcionales en que por exigirlo el trabajo deban permanecer en el mismo, satisfaciéndoles el tiempo invertido en forma de trabajo extraordinario.

Durante el descanso del personal de relevo o del que en la jornada intensiva de verano disfruten los productores, no se abrirán las puertas de la fábrica por estar prohibido durante ese tiempo salir del recinto de la misma.

La hora del reloj de la fábrica, por la que se darán los toques de sirena, es la que rige en toda ella.

Tanto a la entrada como a la salida del personal, el director de la fábrica, o persona en quien delegue, podrá mandar examinar el contenido de cestas y demás bultos de que sean portadores los productores.

Se prohíbe terminantemente la entrada en el recinto de la fábrica con licores, armas blancas, de fuego o explosivos, así como acudir ebrios al trabajo, a sabiendas de haber contraído una enfermedad contagiosa o con manifiesta suciedad y falta de higiene.

Art. 22. *Trabajo a relevo.* — Cuando se trabaje en la fábrica en régimen de turnos o relevos, el horario será:

- 1.º De 6,30 a 14,30 horas.
- 2.º De 14,30 a 22,30 horas.
- 3.º De 22,30 a 6,30 horas.

En régimen de jornada intensiva de verano para todos los productores de jornada normal, el personal de relevo continuará con las mismas horas; en este horario de turnos o relevos va incluido el descanso a mitad de jornada de la media hora reglamentaria. En todo caso la determinación del horario a que cada productor haya de someterse será de la incumbencia de la Dirección.

En caso de trabajar en turno continuado o relevo, el obrero del turno saliente no podrá abandonar el lugar de su servicio hasta que sea relevado por el del turno siguiente. La falta al relevo sin previo aviso se considerará falta grave, y al de las 10,30 de la noche, muy grave.

Salvo con un permiso especial de su jefe inmediato o superiores no le será permitida al obrero, subalterno o empleado la entrada o permanencia en el taller u oficina fuera de la hora de su turno de trabajo, así como ausentarse del lugar de su ocupación y mucho menos del centro de trabajo.

Art. 23. *Descansos.* — En los casos de trabajo ininterrumpido durante ocho horas a relevo, el personal disfrutará de treinta minutos de descanso a media jornada aproximadamente, computables como tal jornada, procurando que este descanso no afecte a la buena marcha de la producción y servicio.

Art. 24. *Fiestas recuperables.* — Para no incrementar estas jornadas, la Empresa toma a su cargo el tiempo correspondiente a las fiestas recuperables, salvo en el caso de los "días puente" o los que por cualquier otro motivo especial se concedieren, en cuyo caso se dará a conocer a los productores el procedimiento a seguir para recuperar el tiempo perdido, dentro de la semana siguiente a la en que se produjo la ausencia.

#### CAPÍTULO IV

#### INICIACION, DESARROLLO Y EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

Art. 25. *Ingresos.* — La Empresa podrá contratar personal con categoría superior a la mínima establecida, para cada

grupo profesional, por la Reglamentación Nacional de Trabajo. El personal de plantilla de la Empresa tendrá preferencia, en todo caso, siempre que acredite, mediante las pruebas oportunas, su aptitud para el puesto de que se trate.

Los trabajadores así ingresados pasarán a ocupar el último puesto del escalafón correspondiente a la categoría en que son clasificados al ingresar.

Art. 26. *Periodo de prueba.* — El período de prueba para todo el personal de nuevo ingreso será de tres meses, salvo aquellas categorías que tengan establecido por la Reglamentación una duración superior, que será respetada. Durante el período de prueba, tanto el productor como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o acordar la no admisión, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

Para mayor garantía en los ascensos se establece también un período de prueba en la nueva categoría, de dos meses, excepto para el personal titulado o con mando, que será de seis meses.

Art. 27. *Censo laboral.* — En el curso del primer trimestre de cada año, y con referencia al primero de enero la Empresa confeccionará el censo laboral reglamentario, utilizando los datos que obran en sus archivos, y si fuera necesario, pidiendo directamente a los productores los que pudieran estar incompletos o ser susceptibles de variación, con el fin de tener estos datos siempre verídicos y al día.

Art. 28. *Escalafones y registros.* — La Empresa tendrá en todo momento a la disposición de su personal los Registros de cada categoría profesional en los distintos grupos y con los requisitos que señala la Reglamentación Nacional de la Industria Siderometalúrgica.

La confección del escalafón se realizará dentro del primer trimestre de cada año, y los productores quedan facultados para formular las observaciones que consideren oportunas, dentro del mes siguiente a aquel en que la Empresa publicó su escalafón.

Art. 29. *Expedientes de situación.* — En el caso de presentarse observaciones a los escalafones y registros, éstas serán estudiadas en primera instancia por la jefatura de personal, quien elevará su opinión a la Dirección de la Empresa, que será la que, en definitiva, decida la procedencia o improcedencia de la reclamación formulada. Desde el momento en que se presente una reclamación, que necesariamente habrá hacerse por escrito, hasta el momento en que la misma sea resuelta, no podrá transcurrir un plazo superior a quince días hábiles, y la resolución definitiva de la Dirección se dictará previa audiencia del Jurado de Empresa, y contra ella podrá recurrirse ante la Delegación Provincial de Trabajo en el plazo de diez días.

Art. 30. *Vacaciones.* — A partir de la aprobación de este Convenio se establecen para el personal de la fábrica los siguientes períodos de vacaciones:

Obreros con más de uno y menos de quince años de servicio, quince días laborables.

Obreros con más de quince años de servicio, dieciocho días laborables.

Obreros con más de veinticinco años de servicio, veintiún días laborables.

Empleados de uno a diez años de servicio, quince días laborables.

Empleados de diez a veinticinco años de servicio, veinte días laborables.

Empleados de veinticinco años de servicio en adelante, veinticuatro días laborables.

Ingenieros, Licenciados y Jefes de sección, veinticuatro días laborables.



Los días de vacaciones se liquidarán sobre retribución Convenio (cuarta columna) más antigüedad, sin distinción entre destajistas y no destajistas.

En ningún caso podrá ser compensado a metálico el período de vacaciones, salvo en los casos en que previa justificación ante la Delegación Provincial de Trabajo y a petición de ésta, sea autorizado por el Ministerio de Trabajo.

Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute, dando preferencia dentro de las respectivas categorías y talleres al más antiguo en el servicio. En caso de desacuerdo resolverá la Magistratura de Trabajo.

Únicamente tendrán derecho al disfrute de vacaciones aquellos productores que lleven un año al servicio de la Empresa.

Del período de vacaciones anteriormente expuesto quedará exceptuado el personal menor de veintidós años, si se trata de personal masculino, y de diecisiete, si se trata de personal femenino, para los cuales dicho período de vacaciones habrá de ser de veinte días laborables, de acuerdo con la Orden de 29 de diciembre de 1945, cualquiera que sea la categoría y grupo a que pertenezcan, siempre que estos días sean para asistir a campamentos, cursos, viajes, del Frente de Juventudes, con tal que las Delegaciones del mismo comuniquen a la Empresa, con la antelación mínima de un mes, los nombres de los productores que hubieren de hacer uso de este derecho.

Art. 31. *Enfermedad.* — En caso de enfermedad prolongada del productor, éste tendrá derecho a que se le reserve indefinidamente el puesto de trabajo, siempre y cuando que, dentro del plazo de un mes a la alta definitiva y previa justificación de su total recuperación, se dirija a la Dirección solicitando su reingreso en la Empresa.

Art. 32. *Premios . licencias.* — La Empresa concederá a su personal permiso retribuido por las siguientes causas y en la siguiente máxima cuantía:

Matrimonio ... ..	7 días
Alumbramiento esposa ... ..	2 "
Enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres ... ..	3 "
Enfermedad grave de abuelos, nietos.	2 "
Fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos políticos, abuelos o nietos ... ..	2 "

Art. 33. *Excedencias.* — Para que un productor pueda pedir la excedencia será preciso que lleve al servicio de la Empresa un mínimo de cinco años. Esta excedencia voluntaria no podrá ser inferior a tres meses ni superior a un año; transcurrido este plazo, si no solicitara su reingreso, perderá el excedente todos sus derechos.

Será obligatoria la concesión de la excedencia por una sola vez, cuando medien fundamentos justificados de orden familiar, estudios, etc., por tiempo no superior a un año.

También deberá conceder la excedencia por un período de seis meses y de una sola vez, aun sin motivo justificado, siempre que sea solicitada por el productor con más de cinco años de servicios y el número de excedentes no sea superior al 2 por 100 de la plantilla de fábrica, cuya cantidad no se podrá rebasar en ningún caso.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a sueldo ni retribución alguna y no podrá utilizarse para prestar servicio en otra Empresa similar o que implique competencia.

La solicitud de la excedencia deberá presentarse por escrito a la Dirección con un mes de anticipación, cuando menos, a la fecha de su disfrute.

Art. 34. *Servicio militar.* — El personal incorporado a filas tendrá derecho a una licencia, sin sueldo, durante el tiempo que dure aquél y dos meses más, así como a interrumpir ésta y reintegrarse al trabajo si obtuviese del Ejército permiso superior a tres meses.

Durante su estancia en el Ejército percibirá de la Empresa las pagas extraordinarias y el plus familiar a que tenga derecho.

Las pagas extraordinarias no serán satisfechas al personal que realice el servicio militar en calidad de voluntario durante el tiempo que permanezca en filas, sobre el que le correspondiese cumplir en caso de servicio obligatorio normal.

El sustituto, si lo hubiere, contratado por el tiempo que dure el servicio militar de un trabajador, cesará automáticamente al incorporarse éste, debiendo avisársele de su cese con ocho días de antelación.

Art. 35. *Ceses voluntarios.* — Los productores podrán solicitar voluntariamente su cese en el servicio de la Empresa, pero deberán comunicarlo a su jefe correspondiente con ocho días de anticipación, los que cobren semanalmente, y con un mes los que cobren mensualmente, a fin de que pueda procederse a la debida sustitución.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, a petición del interesado la Empresa podrá conceder la reducción de estos plazos, en cuyo caso el productor no tendrá derecho a percibir su liquidación hasta la fecha en que la Empresa efectúe el pago del resto del personal de su clase.

Art. 36. *Reducción de plantilla.* — La Empresa podrá proceder a la disminución de su plantilla en los casos siguientes:

- 1.º Crisis económica.
- 2.º Modificación de las instalaciones fabriles.
- 3.º Mecanización y, en general, modernización técnica.
- 4.º Reorganización del trabajo para alcanzar el rendimiento correcto de los productores.
- 5.º Reorganización del trabajo para alcanzar rendimientos comprendidos entre el correcto y el óptimo.

Cuando por cualquiera de las causas citadas resultara un sobrante de personal, la Empresa, bien directamente, bien encomendándolo a una Compañía especialista, preparará un informe justificativo de las razones técnicas que aconsejan la reducción de plantilla. A la vista de este informe se iniciará el adecuado expediente, que será tramitado conforme a las disposiciones legales vigentes.

Art. 37. *Despidos.* — De acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 77, solamente podrá despedirse a los trabajadores por incurrir en alguna de las causas contenidas en aquél, que son objeto de regulación en los apartados siguientes:

1) *Absentismo.* — Serán causas justas de despido las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo. Se dará esta causa cuando exista:

Cinco faltas de puntualidad en un mes y doce en seis meses.

Cinco faltas de asistencia en un mes o diez en seis meses en días alternos.

Tres consecutivas o en días aislados siguientes a festivos, en un mes. Seis días posteriores a festivos durante un año.

El cómputo de los plazos se hará a partir de la primera falta cometida.

Estas faltas se presumirán siempre injustificadas, salvo que se aporte justificación de la ausencia o falta de puntualidad, o se deban a circunstancias previstas por la legislación laboral vigente y queden documentalmente probadas.

2) *Indisciplina o desobediencia a los reglamentos de trabajo.* — Se considerarán incluidos en esa causa de despido los siguientes hechos:



El abandono del trabajo en puesto de responsabilidad sin autorización del superior y sin que exista fuerza mayor que obligue a aquél.

La reincidencia en el simple abandono o en la realización de actos que impliquen abandono, aunque no supongan ausencia del lugar en que el trabajador cumple su misión, tales como: Dormir, leer escritos de cualquier clase no relacionados con el trabajo que implique tal abandono; hacer trabajos particulares con o sin materiales o herramientas de la Empresa, etc., así como faltar a las instrucciones sobre el uso de los medios de protección, ya sean individuales o colectivos, o la desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo. Todos estos actos en que se reincide, deben haber sido sancionados al cometerse anteriormente, cuando menos como falta grave. No será necesaria la reincidencia en los actos enumerados o comprendidos en este apartado cuando de los mismos o las omisiones de los trabajadores originen daños graves a la Empresa o a los compañeros.

La ofensa verbal y pública, con evidente escándalo, al mando superior y la simple ofensa, aunque sea privada, de un mando a un jefe de nivel superior, cuando anteriormente hubiera sido sancionado por otra falta de disciplina.

La reincidencia en el abuso de autoridad y la falta de respeto y malos tratos, ya de palabra o de obra, de un superior a un inferior podrá ser justa causa de despido.

3) *La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal de trabajo.* — A estos efectos se considera rendimiento normal en cada trabajo el que en cada momento y de forma continuada venga obteniendo el equipo o grupo de trabajadores que realicen el mismo o similar trabajo de cada taller o departamento, considerando individualmente a todos los que lo integran. Esta continuación vendrá expresada por un período de un mes.

El rendimiento inferior al normal del taller o departamento se presume que es voluntario cuando no obedezca a ineptitud, trastornos físicos o psicológicos, o a falta imputable a los materiales, las máquinas o los útiles de trabajo. La continuidad en el bajo rendimiento se considerará distintamente cuando afecte a un trabajador o a un grupo de trabajadores, máxime si como consecuencia de ello se derivara escándalo o produjera indisciplina manifiesta o incitación a otros productores a secundar tal actitud.

La baja de un 15 por 100 en el rendimiento de un trabajador que trabaja a prima o destajo, sin variación en la misión u operaciones asignadas, métodos y condiciones de trabajo, mantenido por el productor durante seis días laborables consecutivos, supone disminución continuada de aquél.

La baja de un 10 por 100 en el rendimiento colectivo de un grupo de dos o más productores durante seis días laborables consecutivos, sin variación en las operaciones asignadas, métodos y condiciones de trabajo, supone también disminución continuada del rendimiento.

Cuando de la baja del 10 por 100 en el rendimiento individual o colectivo se derive escándalo o produzca indisciplina manifiesta, o incitación a otros productores a secundar su actitud, bastará con una duración de seis horas para apreciar la continuidad en el bajo rendimiento.

En este supuesto el jurado de Empresa intervendrá con el fin de informarse y mediar para la solución del conflicto, dando cuenta de los resultados a la Dirección de la fábrica; cuando la gestión mediadora del jurado no haya dado resultado, se aplicará la sanción especificada.

La baja del 20 por 100 en el rendimiento de un productor que perciba prima indirecta o retribución por mérito en relación con otro trabajador considerado normal y que realicen trabajos similares, es causa justa de despido por disminución voluntaria y continuada en el rendimiento. Para que

se aprecie esta baja debe transcurrir un mes desde que se aperciba por escrito al trabajador sobre su bajo rendimiento.

4) *Malos tratos o falta grave de respeto.* — Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración al personal directivo, a las personas de sus familiares o que conviven con ellos, a sus representantes o a los jefes o compañeros de trabajo darán lugar al justo despido. Se dará esta causa de despido cuando el trabajador tenga mal comportamiento, que se manifieste en insultos, ofensas, amenazas e incluso daños. Todo ello supone "malos tratos".

Estos malos tratos pueden ser de palabra u obra y deben haberse dado en más de una ocasión, salvo que por su gravedad y publicidad basten con un solo hecho. El llegar a "poner la mano" en un mando o el referirse ofensivamente a su familia constituye hecho suficiente para esta calificación.

Incurrirán en la misma falta los superiores que cometan con respecto a sus subordinados alguno de los hechos anteriormente especificados. El perjudicado lo pondrá en inmediato conocimiento de la Dirección de la fábrica en escrito justificado.

La falta grave de respeto y consideración es aquella que menoscaba la dignidad de una persona que no merece tal actitud.

5) *La ineptitud del trabajador.* — Cuando el trabajador no sea apto para llevar a cabo el trabajo asignado a la categoría profesional para la que fue contratado, se estimará asimismo que es causa justificada de despido.

Esta causa será de aplicación al que desconoce el oficio que dijo poseer o que, conociéndolo lo sea de forma insuficiente. Incurrir en ella quien es incapaz de llevar a cabo los trabajos propios de la profesión para que fue contratado, bien por falta de preparación, bien por retroceso fraudulento en sus facultades.

6) *El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza.* — Podrá también despedirse al trabajador que incurra en fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. Se apreciará que existe fraude cuando concurren la intención de perjudicar o el perjuicio sea efectivo o intencional y éste sea superior a quinientas pesetas, cuando la perjudicada sea la Empresa. Cuando sea la víctima de un fraude un compañero, esta cuantía se rebajará a doscientas cincuenta pesetas. En todo caso se sumará el importe de los distintos fraudes continuados para determinar la cuantía.

Se considerará que existe deslealtad cuando se quebrante la confianza que la Empresa tiene depositada en el trabajador, teniendo una conducta contraria a los intereses de aquélla; por ejemplo, percibiendo comisiones en las compras efectuadas, desviando pedidos hacia otras industrias, divulgando datos o adoptando conductas que puedan perjudicar a la Empresa o a su clima social.

Abuso de confianza es el mal uso de la buena fe de los superiores; por ejemplo, modificando el contenido de un escrito porque se sabe que el jefe los firmará sin leerlos; aprovechándose del acceso a unos archivos para sustracción de datos reservados, etc. Este abuso, para que se aprecie, debe darse en las gestiones encomendadas.

7) *Negociaciones de trabajo, comercio e industria, contrarios a la Empresa.* — Será procedente el despido impuesto por haber realizado el trabajador trabajos, negociaciones de industria o de comercio por cuenta propia o de otra persona, sin autorización de la Empresa.

Para que pueda aplicarse esta causa será preciso que el trabajo o las negociaciones efectuadas sean de la misma índole o análogas a las que lleva a cabo su Empresa.

Estos trabajos o negociaciones deben ser hechos por cuenta de otra Empresa o por cuenta propia, pero siempre sin autorización de la Empresa, expresamente concedida.



Cuando fuesen hechos por cuenta propia y la Empresa fuese informada de ellos al contratar al trabajador, consintiendo, podrá, no obstante, la Dirección, en cualquier momento requerir al trabajador para que escoja entre cesar en aquellas actividades o en su trabajo en la Empresa.

8) *Embriaguez habitual.* — La privación del dominio de su inteligencia debido a las bebidas alcohólicas, cuando aquella sea habitual, determinará el despido del trabajador.

El hecho de aparecer en el período de un mes tres veces embriagado o seis en un trimestre, será suficiente para apreciar la habitualidad.

Esta embriaguez se apreciará siempre que se dé en el puesto de trabajo, en el comedor o en cualquier otro lugar del centro de trabajo, con tal de que sea en horas de jornada normal o extraordinaria.

Cuando se diesen en el exterior en grado tal que pueda repercutir sobre el rendimiento y sea pública y notoria la habitualidad, será asimismo sancionada.

9) *Falta de aseo.* — Cuando la falta de aseo de un trabajador haya dado lugar a repetidas llamadas de atención o sanciones, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen en el mismo local su trabajo, supondrá también el despido.

Bastará para apreciar esta causa la llamada de atención de tres veces en un mes o seis en un trimestre o dos quejas en un trimestre por parte de los compañeros de trabajo.

Se apreciará también esta causa cuando sea originada por una enfermedad infecciosa o pestilente, sin que se haya acudido a los servicios médicos pese a la indicación que se le haya hecho en este sentido al trabajador, o cuando, habiendo acudido, hiciera caso omiso de las recomendaciones de aquéllos.

10) *Riñas y pependencias.* — Cuando el trabajador origine frecuentes riñas o pependencias injustificadas con sus compañeros de trabajo, incurrirá también en despido.

Para apreciar la frecuencia, se exigirá que se den dos en el período de un mes o cuatro en un trimestre. Bastará con una, sin embargo, cuando se causaran lesiones de las que se tarde en curar más de quince días.

Para apreciar la falta de justificación será preciso que no medie previa agresión, salvo que la contestación sea totalmente desproporcionada a aquélla.

Asimismo han de ocurrir en los lugares de trabajo, en las dependencias o servicios de la Empresa, lavabos, comedores, salida de la fábrica, etc., o en el medio de transporte usado para el traslado del personal a la Empresa.

Además de estas causas de despido, que tienen carácter enunciativo, podrán ser aplicables las sanciones contenidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica.

Art. 38. *Notificación.* — Cuando un trabajador incurra en una o varias causas de las comprendidas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, la Dirección de la Empresa le notificará su despido mediante escrito en el que se le indiquen los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas de despido en que ha incurrido, así como el día en que surtirá efecto aquél.

El trabajador firmará un duplicado de esta notificación y, si se negara, se extenderá una diligencia de entrega firmando dos testigos en defecto de aquél.

El jurado de Empresa será informado de la falta cometida y la sanción impuesta, al objeto de que manifieste lo que crea procedente, sin que el parecer de éste vincule a la Empresa.

Art. 39. *Personal eventual.* — Cuando la Empresa lo considere necesario podrá contratar personal eventual para el tiempo, obra o servicio determinado, y el contrato suscrito con el mismo quedará automáticamente resuelto sin derecho

a nueva prórroga, salvo acuerdo expreso entre las partes, en el momento en que el plazo termine o la obra sea finalizada. Si estas circunstancias se repitiesen, la Empresa queda en libertad de llamar para otra obra, servicio o período de trabajo sólo a aquellos que por su laboriosidad y comportamiento hayan sido acreedores a ello.

Las condiciones económicas del presente Convenio no afectarán a esta clase de personal, el cual se regirá en este punto por las condiciones estipuladas en su contrato.

## CAPÍTULO V

### PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Art. 40. *Competencia.* — Es facultad exclusiva de la Dirección de la fábrica la de premiar y sancionar a sus productores en la medida en que se hicieran acreedores a ello.

Art. 41. *Premios.* — La Empresa establece voluntariamente para el personal de la fábrica seis premios anuales: Uno de pesetas 2.000 (dos mil).

Cinco de pesetas 500 (quinientas).

Para cuya adjudicación se tendrán en cuenta las puntuaciones alcanzadas por los siguientes conceptos:

- Buena conducta, asiduidad y puntualidad al trabajo
- Rendimiento aparente, calculándose la puntuación de cada uno en razón inversa al número de horas perdidas en el año, sea por lo que fuere.
- Rendimiento real, que será el que resulte de la labor efectivamente realizada en buenas condiciones.
- Iniciativa personal, por la que se puntuarán las iniciativas que mejoren o perfeccionen el trabajo, siempre que se consiga un mayor y mejor rendimiento con menor esfuerzo humano.
- Mejor cuidado de herramientas, máquinas y materiales, en que se atribuirá la puntuación en razón inversa a desgastes, averías y roturas.
- Puesta en práctica de aparatos preventivos de accidentes.
- Actuación eficaz en evitación de accidentes.
- Evitación de inutilización de máquinas, mecanismos y piezas costosas.

La puntuación de estos ocho apartados, que hará la Dirección de la fábrica con el asesoramiento de los jefes y maestros, determinará la atribución de los premios.

Entre los empleados se seguirá el mismo procedimiento, limitado a la mayor suma de puntos de los extremos a que se refieren las letras a), b) y d).

Al estudiar la concesión de estos premios se oír al jurado, sin que este trámite signifique mengua de la facultad de decidir que, en todo caso, compete a la Dirección.

Las sanciones que impliquen suspensión de empleo y sueldo temporal determinarán la pérdida de opción al premio en el año que se produzca.

Todos los premios se harán constar en las fichas individuales de cada productor, sirviendo al mismo tiempo como facilidad mayor para el paso a categoría superior.

En la primera quincena de cada año, a los beneficiarios de los premios se les facilitará un diploma acreditativo de su concesión, al mismo tiempo que se publicará en el tablón de anuncios para satisfacción propia y estímulo de sus compañeros.

Art. 42. *Premios excepcionales.* — Toda mejora de utillaje o sistema que represente economía de coste o esfuerzo será estudiada cuando se presente la propuesta por escrito, y de este modo concreto por el productor que la hubiere ideado en relación con su propio trabajo o con el de otro equipo o sección. Las proposiciones que se acepten para uti-



lizarlas serán premiadas, y el valor del premio estará en relación con el éxito y el mérito. Estos premios oscilarán entre 100 y 1.000 pesetas, y en casos extraordinarios serán objeto de mayores recompensas. Para estimar su valor se tendrá en cuenta la obligación que tuviere de contribuir a abaratar la producción por razón de su cargo y cultura técnica.

Art. 43. *Premios de permanencia.* — Los productores que cumplan veinticinco años al servicio de la Empresa percibirán un premio de permanencia de la siguiente cuantía:  
Obreros: Sesenta días de jornal mínimo legal más plus Convenio.

Empleados: Dos meses de sueldo mínimo legal más plus Convenio.

El cumplimiento de cincuenta años de servicios determinará la concesión de una gratificación de mayor cuantía, que en cada caso será señalada por la Dirección de manera discrecional. En todos estos supuestos las gratificaciones que reciban los productores quedan exentas de cotización por Seguros sociales, Mutualismo laboral y plus familiar.

Artículo 44. *Faltas.* — Toda falta cometida por un productor se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en:

Leve, grave y muy grave.

Las faltas que puedan cometerse en el trabajo se graduarán teniendo en cuenta las circunstancias que en ella concurren, considerándose como modificativas de la responsabilidad el que se hayan ejecutado por primera vez o con reincidencia o reiteración; por ligereza o con advertencia plena; por imprudencia o por malicia; por falta de educación o por indisciplina o desobediencia; sin escándalo o con él; sin perjuicio para la Empresa o con daño mayor o de menor cuantía. Los primeros términos de estas disyuntivas se considerarán como circunstancias atenuadoras, y los segundos, como agravantes.

Art. 45. *Faltas leves.* — Además de las así clasificadas en el artículo 76 de la Reglamentación del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, se considerarán faltas leves:

- 1) Comer o fumar a horas distintas de las fijadas para el descanso fuera de los comedores o jardines habilitados al efecto.
- 2) No utilizar para el trabajo las prendas de vestir que le hubieren sido entregadas por la Empresa.
- 3) Las incorrecciones en el ademán o en la respuesta al dirigirse al encargado, maestro o jefe del grado superior inmediato.
- 4) Lavarse, cambiar de ropa o calzado antes de sonar la señal de salida.
- 5) Permanecer durante las horas de descanso dentro de los locales de la fábrica que no son los comedores.
- 6) Incumplir inconscientemente las prevenciones dictadas para evitar accidentes y en general cuanto se refiere a seguridad e higiene en el trabajo.
- 7) Retrasar la presentación de la baja del Médico en caso de enfermedad.
- 8) La falta de puntualidad inferior a treinta minutos.
- 9) Cualquier otra infracción que pueda apreciarse como de categoría similar.

Art. 46. *Faltas graves.* — Con independencia de las así calificadas en el artículo 77 de la referida Reglamentación del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, se conceptúan faltas graves:

- 1) Simular la presencia de otro trabajador, informando equivocadamente al listero.
- 2) Las reincidencias en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

3) La disminución voluntaria en el rendimiento normal de su labor.

4) Blasfemar en el sentido literal de la palabra cuando no pueda apreciarse un grado de malicia que denote deliberación.

5) Ofender de palabra o amenazar a un compañero o subordinado.

6) Entrar en los lugares de evacuación o aseo destinado al personal de distinto sexo.

7) Incumplir conscientemente las prevenciones dictadas para evitar accidentes y, en general, cuanto se refiere a seguridad e higiene en el trabajo, o cuando se hubiera reincidido por dos veces en falta leve sobre esta materia.

8) Encender fuego en los talleres fuera de las estufas de calefacción sin autorización.

9) Establecer hornillos, hogueras, etc., o realizar operaciones que requieran el empleo de un dispositivo de fuego libre en los locales especialmente peligrosos.

10) Realizar cualquier clase de colectas entre el personal del taller o departamento.

11) Realizar propagandas político-sociales dentro de la factoría o aconsejar a los productores el incumplimiento de sus deberes.

12) Dificultar en cualquier forma el cumplimiento de la misión confiada a guardas, vigilantes y porteros.

13) Tres faltas consecutivas de puntualidad de menos de treinta minutos.

14) Cualquier otra infracción que pueda apreciarse como de categoría similar.

Art. 47. *Faltas muy graves.* — Además de las señaladas en el artículo 78 de la Reglamentación de la Industria Siderometalúrgica, se considerarán faltas muy graves:

- 1) Cualquier pena impuesta por la Autoridad competente que interrumpa la prestación de servicios por más de un mes.
- 2) Revelar a elementos extraños a la Empresa cualquier clase de datos internos o de fabricación que no fueran públicos o de uso general.
- 3) Falsear los datos de la documentación exigida para el ingreso o en las declaraciones juradas que con carácter colectivo solicite la Empresa.
- 4) Faltar al trabajo tres días consecutivos sin aviso ni justificación o durante seis días aislados y subsiguientes a festivos, en el período de un año.
- 5) Hurtar objetos pertenecientes a los subordinados, compañeros y superiores de la Empresa.
- 6) Sacar materiales de la fábrica, taller u oficina sin el conveniente permiso escrito o sin exhibirlo voluntariamente al guarda, vigilante o portero.
- 7) Prolongar deliberadamente la curación de las lesiones.
- 8) Causarse voluntariamente lesiones que puedan hacerse pasar por accidente del trabajo o pretender pasar por tales las producidas fuera del recinto de la fábrica y sin hallarse en acto de servicio.
- 9) Negarse a comparecer ante el instructor de cualquier expediente promovido para apreciar y sancionar, en su caso, una falta denunciada contra el mismo interesado u otro personal de la Empresa.
- 10) La ofensa verbal o de gesto a los Ingenieros, Jefes de Personal, Altos cargos y Gerentes de la Empresa.
- 11) El faltar a la moral con ademanes, actos de palabra u obra o con escándalo notorio en cualquiera de los locales de la Empresa.
- 12) Incumplir conscientemente las prevenciones dictadas para evitar accidentes, y en general, cuanto se refiere a seguridad e higiene en el trabajo, cuando de ellas se derive peligro grave para sí o para sus compañeros o cuando



se hubiese reincidido por dos veces en falta grave sobre esta materia.

13) Cuatro o más faltas de puntualidad de menos de treinta minutos en días consecutivos.

Art. 48. *Sanciones.* — Las faltas leves, graves y muy graves se sancionarán de la siguiente forma:

a) *Faltas leves:*

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) *Faltas graves:*

Multa de 1 a 6 días de haber.

Traslado de puesto dentro de la misma fábrica o centro.

Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

c) *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.

Despido.

Art. 49. *Sanciones a productores que ostenten cargos electivos.* — La imposición de sanciones a productores que ostenten cargos electivos de carácter sindical, se acomodará a las disposiciones legales vigentes.

Art. 50. *Prescripción de las faltas.* — Las faltas leves prescribirán al mes, y las graves y muy graves a los tres meses del día en que se produjeron.

Art. 51. *Expedientes personales.* — La Empresa anotará en los expedientes personales de cada uno de los productores los premios que les fueron concedidos y las sanciones que les fueron impuestas.

Las notas desfavorables se considerarán anuladas, tratándose de faltas leves, si hubiera transcurrido un año sin haber reincidido en una nueva sanción. Si se tratase de faltas graves y muy graves, el plazo anteriormente indicado se elevará a tres y cinco años, respectivamente. La cancelación de las faltas personales, en los casos anteriormente expuestos, se realizarán automáticamente por el transcurso del tiempo citado sin haber incurrido en nueva sanción.

## CAPÍTULO VI

### SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 52. *Competencia.* — De acuerdo con lo establecido en el artículo 47 del Reglamento de 11 de septiembre del año 1953, corresponde a los Jurados de Empresa entender en todo lo relativo a prevención de accidentes, seguridad e higiene y comodidad en el trabajo, vigilando el cumplimiento de las disposiciones del Reglamento de 21 de enero de 1940, así como proponer la adopción de las medidas que la técnica y la experiencia aconsejen.

El Jurado delegará sus facultades, en materia de seguridad e higiene en el trabajo, en una comisión formada por el Presidente, el Secretario y dos Vocales del mismo, que deberá de actuar con el asesoramiento permanente y preceptivo de un Técnico titulado y un Médico de Empresa. La Comisión constituida deberá rendir informe periódico de la labor llevada a cabo al pleno del Jurado.

Art. 53. *Funciones.* — Son funciones de la Comisión, por delegación del Jurado, las siguientes:

a) La vigilancia del cumplimiento de todo lo legislado sobre la materia, en general, de cuantas medidas se adopten para proteger la salud, integridad corporal y la vida de los trabajadores.

b) La investigación sobre los accidentes y enfermedades profesionales, las causas determinantes de ellos y las medidas a adoptar para evitarlos.

c) La confección de estadísticas sobre enfermedades y accidentes profesionales.

d) La organización de la lucha contra incendios en la Empresa.

e) La vigilancia de los servicios higiénicos sanitarios.

f) La inspección periódica de las máquinas y de las instalaciones al objeto de comprobar el cumplimiento de las normas de seguridad.

g) La proposición de sanciones, por infracción de las normas de seguridad e higiene.

h) La organización de campañas de lucha contra accidentes.

i) Emitir informes con destino a la Inspección de Trabajo, sobre las materias que le sean consultadas.

Art. 54. *Reuniones y acuerdos.* — La Comisión Delegada del Jurado de Empresa se reunirá por lo menos una vez al mes para tratar de las funciones que le son encomendadas, así como cuando haya ocurrido un accidente grave, o surjan indicios racionales de peligro para los trabajadores.

Los acuerdos, una vez certificados por el Secretario de la Comisión, se pondrán en conocimiento de la Dirección de la Empresa, y una vez aprobados por la Dirección tendrán carácter ejecutivo.

Art. 55. *Higiene en el trabajo.* — La Empresa, a través del Servicio Médico, difundirá entre los productores los conocimientos necesarios para la prevención de enfermedades profesionales y accidentes propios del trabajo que realicen.

Art. 56. *Prevenciones generales.* — Los locales de la Empresa están dispuestos de tal forma, que poseen la ventilación e iluminación más adecuada a la función que en ellos se realiza.

Los locales se conservarán en constante estado de orden y limpieza. La Empresa facilitará en todo caso que sea preciso los dispositivos o elementos de protección necesarios, incluidos calzado, guantes, gafas, delantales protectores, etc., quedando obligados sin excusa alguna a su uso todos los trabajadores que los tengan asignados.

El incumplimiento de estas funciones será sancionado por la Empresa en la forma establecida en el capítulo de sanciones.

Art. 57. *Prohibiciones.* — Con la finalidad de evitar peligros que puedan producir lesiones a los productores de la Empresa, éstos quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

a) Fumar dentro de los talleres o calles, haciéndolo exclusivamente en los lugares de descanso.

b) Depositar materiales de cualquier clase en los pasillos de circulación, impidiendo el paso y tránsito por los mismos.

c) Practicar curas por personas ajenas a los Servicios Médicos al personal accidentado, salvo casos de urgencia en la electrocución u otros similares.

d) Tocar los mecanismos de los motores o máquinas y herramientas que ofrezcan peligro directamente.

e) Efectuar operaciones o recambios de piezas durante el tiempo de marcha de las máquinas.

f) Desconectar los mecanismos de seguridad de las máquinas.

g) Modificar dichos mecanismos sin autorización.

h) Poner en marcha mecanismos de transmisión, sin tener la seguridad absoluta de que el personal encargado de la máquina no corre peligro alguno.

i) Acercarse a las máquinas y transmisiones con las que no tengan ninguna relación de trabajo y transitar por lugares que no sean los pasos previamente señalados.



j) Estacionarse en pasillos y salidas en caso de incendio o accidente.

k) Pararse o pasar bajo cargas en suspensión.

l) Subir o apearse de vehículos en marcha.

m) Ejecutar cualquiera de los trabajos en que deban emplearse elementos protectores, como gafas, caretas, guantes, manoplas, etc., sin hacer uso de los mismos.

Art. 58. *Obligaciones.* — Los productores estarán obligados:

a) A asistir a los coloquios, conferencias y ciclos de instrucción que sean organizados por la Empresa para seguridad e integridad de su personal.

b) Mantener en perfecto estado de limpieza y conservación las máquinas y herramientas que les estén asignadas y comunicar a sus superiores cualquier deficiencia que observen en su funcionamiento.

c) A prestar ayuda a cualquier compañero que sufra accidente de trabajo, paralizando las máquinas o transmisiones que lo originen y avisando al mando inmediato superior el hecho ocurrido, así como a prestar su colaboración al salvamento de la persona en peligro.

d) A colaborar con los trabajadores encargados del manejo de aparatos extintores y a usar la manga de riego u otros medios a su alcance en caso de incendio, siempre que ello no constituya peligro inminente para su vida.

e) Independientemente de esta obligación de carácter general, los productores deberán observar las que con relación a cada clase de trabajo y distinta naturaleza del mismo sean establecidas por la Empresa y le sean fehacientemente comunicadas.

f) A efectuar las comidas en los comedores o lugares específicamente autorizados por la Empresa para esta función.

g) A asearse de acuerdo con las normas establecidas al efecto, tanto al desplazarse para comer como al abandonar la fábrica.

Art. 59. *Obligaciones de la Empresa.* — En orden a la protección personal de los productores, la Empresa se obliga a proporcionar a los mismos:

1) Máscaras o caretas respiratorias cuando por la índole del trabajo no sea posible conseguir una eliminación satisfactoria de los gases, vapores, polvos u otras emanaciones nocivas para la salud.

2) Anteojos y protectores de pantalla adecuados, contra toda clase de proyecciones de partículas sólidas, líquidas o gaseosas, calientes o no, que puedan causar daño al productor.

3) Anteojos y protectores especiales contra radiaciones luminosas o caloríficas peligrosas, cualquiera que sea su origen.

4) Máscaras y cascos metálicos para toda clase de proyecciones violentas o posible caída de materiales pesados.

5) Guantes, manoplas, manguitos, cubrecabezas, mandiles, polainas y calzados especiales para protecciones convenientes del cuerpo contra las proyecciones, contaminaciones y contactos peligrosos en general.

6) Trajes o equipos especiales para el trabajo cuando ofrezca marcado peligro para la salud o para la integridad física del productor, de conservar éste durante su trabajo su traje habitual.

7) Cualquier otro elemento, dispositivo o prenda que pueda proteger al productor contra riesgos propios de su profesión.

8) A todos los productores obreros, masculinos y femeninos, se les facilita periódicamente ropa de trabajo, que deberán usar obligatoriamente. Estos trajes se facilitan incluso de lana y hasta con manifiesta prodigalidad en aquellos

casos en que los obreros tienen que efectuar trabajos a la intemperie o sujetos a cambio de temperatura. Con la misma tónica se facilita calzado de goma, de eficaz protección contra la humedad, y todo ello, claro está, con independencia de los trajes y abrigos que periódicamente se entregan al personal uniformado: ordenanzas, porteros, guardas jurados, etcétera.

Art. 60. *Sanciones.* — El incumplimiento de estas prohibiciones y obligaciones cuando no supongan de manera concreta y clara peligro para el individuo o persona ajena será considerado como falta leve.

Si existiese peligro o se hubiese reincidido por dos veces, será considerado como falta grave.

Si el peligro fuese grave o se hubiese reincidido por más de dos veces, será considerado como falta muy grave.

Art. 61. *Servicios médicos.* — Los Servicios médicos de Empresa deberán estudiar, desde el punto de vista higiénico, todos los locales de trabajo, las operaciones industriales, las materias primas utilizadas y los productos intermedios alcanzados en los procesos industriales. Igualmente deberán conocer las características de todos los puestos de trabajo de la Empresa para determinar sus requerimientos psico-fisiológicos. Este estudio debe comprender necesariamente las condiciones ambientales de ventilación, iluminación, temperatura y humedad de los locales de trabajo, así como los riesgos de intoxicación y enfermedad producidos por ruidos, vibraciones, trepidaciones, radiaciones y materiales de trabajo.

Anualmente el Servicio médico de Empresa elevará a la Dirección una documentada Memoria en la que hagan constar las irregularidades observadas y la forma de solucionarlas.

Art. 62. *Reconocimiento sanitario.* — Independientemente del reconocimiento que deben sufrir los productores al ingresar en la Empresa, una vez al año, por lo menos, se realizará un examen de sus condiciones psico-fisiológicas que comprenderá un estudio médico detenido, incluyendo radioscopias del tórax, investigaciones de componentes anormales y de sedimento en la orina, recuento de hematíes y leucocitos, fórmula leucocitaria, velocidad de aritrosedimentación, así como un examen psicotécnico elemental de acuerdo con las condiciones requeridas para su puesto de trabajo.

Los datos obtenidos en el reconocimiento y exploración complementaria serán anotados en la ficha de cada productor.

Art. 63. *Reconocimientos sanitarios especiales.* — De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 51 del vigente Reglamento de los Servicios médicos de Empresa, los productores que realicen trabajos tóxicos, penosos o peligrosos serán reconocidos repetidamente cada año, de acuerdo con las normas establecidas en el citado precepto legal.

## CAPÍTULO VII

### OBRAS SOCIALES

Art. 64. *Economato laboral.* — Todo el personal, al igual que en la actualidad se viene haciendo, disfrutará de las ventajas de un economato laboral en el que las operaciones se efectúen no solo a riguroso precio de coste sino que los artículos básicos son fuertemente primados, con idea de evitar dificultades económicas al personal, las ventas de comestibles se efectúan a crédito, descontando su importe al mes siguiente de efectuadas, bien del Plus Familiar, bien mediante pequeñas deducciones de sus cobros normales.

Art. 65. *Colonia veraniega infantil.* — De la misma forma que hasta ahora, los hijos de los productores de nuestra Sociedad podrán asistir a una colonia veraniega infantil de acuerdo con la capacidad de la misma.



La Sociedad no solamente sufragará los gastos de viajes y estancias, sino que proporcionan a los pequeños veraneantes calzado adecuado, pantalones, nikis, guardapolvos de niño, faldas, batas niña, trajes baño y utensilios de aseo que, junto con la vestimenta, queda en todo caso en propiedad de los usuarios. Previamente los niños son sometidos al correspondiente examen médico, incluso radioscópico.

Art. 66. *Cura de aguas.* — Anualmente se conceden cinco plazas subvencionadas con el coste del viaje y estancia en establecimiento-balneario que a juicio de los Servicios médicos sea el más adecuado para el estado de salud de los solicitantes.

Art. 67. *Veraneo en Residencias de Educación y Descanso.* — La Empresa paga este veraneo a todos aquellos de sus productores que obtengan plaza en estas Residencias hasta un límite de doce anuales. Además correrá de cuenta de la Empresa tanto los gastos de desplazamiento como los de estancia en la Residencia y se les entregará en mano, para los pequeños gastos de viaje, la cantidad de 100 pesetas.

Art. 68. *Estancias en Sanatorios Antituberculosos.* — En la misma forma que hasta ahora, los productores que a juicio médico necesiten ser internados en un sanatorio de esta especialidad, lo serán por cuenta de la Empresa.

Art. 69. *Dote por matrimonio.* — Las productoras que cesen definitivamente en el servicio de la Empresa al contraer matrimonio percibirán, en concepto de dote, tantas

mensualidades de su sueldo o jornal (mínimo legal más plus Convenio) como años de servicio hayan prestado a la Empresa, sin que puedan exceder de nueve mensualidades, contando a estos efectos como años completos la fracción superior a seis meses.

Será condición necesaria comunicarlo a la Dirección de la fábrica cuando menos con un mes de antelación a la fecha de su cese definitivo.

Art. 70. *Desplazamientos hasta los centros de trabajo.* — A título gratuito la Empresa entrega mensualmente a cada uno de los productores de la fábrica un talonario con cincuenta tickets, para que sin desembolso alguno puedan efectuar en tranvía ese número de viajes, desde el arranque de la Avenida de Navarra, en Delicias, hasta el emplazamiento de la fábrica, en el Portazgo de San Lamberto, o viceversa.

Art. 71. *Grupo de Empresa.* — Si se constituye en la Factoría un Grupo de Empresa, la Sociedad lo subvencionará con una cuota anual de 5.000 pesetas para el desarrollo de los fines deportivos y culturales a que estos Grupos se consagran.

CAPÍTULO VIII

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 72. *Retribuciones.* — Los productores afectados por el presente Convenio percibirán las retribuciones que seguidamente se especifican:

TABLAS SALARIALES

CATEGORIA PROFESIONAL	Mínimo legal	Prima producción	Plus Convenio	Retribución Convenio
Pinche de 14 años	25'—	6'25	10'—	41'25
Pinche de 15 años	25'—	6'25	15'—	46'25
Pinche de 16 años	26'50	6'62	20'—	53'12
Pinche de 17 años	32'05	8'01	25'—	65'06
Peón ordinario	60'—	15'—	5'—	80'—
Peón especialista	60'—	15'—	10'—	85'—
Oficial de tercera	60'—	15'—	20'—	95'—
Oficial de segunda	60'—	15'—	27'50	102'50
Oficial de primera	60'—	15'—	37'50	112'50
<i>Subalternos</i>				
Almacenero	1.800'—	450'—	600'—	2.850'—
Chofer turismo	1.800'—	450'—	650'—	2.900'—
Chofer camión	1.800'—	450'—	800'—	3.050'—
Guarda jurado	1.800'—	450'—	450'—	2.700'—
Vigilante	1.800'—	450'—	450'—	2.700'—
Ordenanza	1.800'—	450'—	450'—	2.700'—
Portero	1.800'—	450'—	450'—	2.700'—
Botones 14 años	750'—	187'50	250'—	1.187'50
Botones 15 años	750'—	187'50	350'—	1.287'50
Botones 16 años	750'—	187'50	450'—	1.387'50
Botones 17 años	792'—	198'—	550'—	1.540'—
Dep. Pral. Economato	1.800'—	450'—	650'—	2.900'—
Dep. Auxil. Economato	1.800'—	450'—	400'—	2.650'—
Telf. más de 50 teléf.	1.800'—	450'—	400'—	2.650'—
<i>Administrativos</i>				
Jefe de primera administrativo	2.493'75	623'44	1.900'—	5.017'19
Jefe de segunda administrativo	2.226'—	556'50	1.600'—	4.382'50
Oficial primera administrativo	1.863'75	465'94	1.550'—	3.879'69
Oficial segunda administrativo	1.800'—	450'—	1.100'—	3.350'—
Auxiliar administrativo	1.800'—	450'—	500'—	2.750'—



CATEGORIA PROFESIONAL	Mínimo legal	Prima producción	Plus Convenio	Retribución Convenio
<i>Técnicos titulados</i>				
Jefe Sección fábrica .....	3.501'75	875'44	3.250'—	7.627'19
Ingenieros y Licenciados .....	3.501'75	875'44	2.250'—	6.627'19
Peritos .....	3.207'75	801'94	2.000'—	6.009'69
Practicantes .....	1.800'—	450'—	1.250'—	3.500'—
<i>Técnicos taller</i>				
Jefe taller .....	2.467'50	616'87	1.900'—	4.984'37
Maestro taller .....	1.932'—	483'—	1.900'—	4.315'—
Maestro segundo .....	1.842'75	460'69	1.550'—	3.853'44
Contramaestre .....	1.932'—	483'—	1.300'—	3.715'—
Encargado .....	1.800'—	450'—	1.200'—	3.450'—
Capataz peones especializados .....	1.800'—	450'—	900'—	3.150'—
Capataz peones ordinarios .....	1.800'—	450'—	600'—	2.850'—
<i>Técnicos oficina</i>				
Delineante proyectista .....	2.304'75	576'19	1.750'—	4.630'94
Delineante de primera .....	1.863'75	465'94	1.500'—	3.829'69
Delineante de segunda .....	1.800'—	450'—	1.150'—	3.400'—
Auxiliar delineante .....	1.800'—	450'—	500'—	2.750'—
<i>Técnicos Laboratorio</i>				
Jefe de Sección .....	2.194'50	548'62	1.800'—	4.543'12
Analista de primera .....	1.800'—	450'—	1.600'—	3.850'—
Analista de segunda .....	1.800'—	450'—	1.100'—	3.350'—
Auxiliar .....	1.800'—	450'—	500'—	2.750'—
<i>Técnicos no titulados</i>				
Técnico .....	2.913'75	728'44	1.750'—	5.392'19

Art. 73. La remuneración de los productores que trabajen con incentivo (tareas, prima o destajo), quedará formada por los siguientes conceptos:

- Importe de la tarea, prima o destajo.
- Importe de los llamados pluses de Convenio y destajistas que a continuación se detallan:

Categoría profesional	Plus Convenio	Plus destajistas
Peón ordinario .....	5'—	15'—
Peón especialista .....	10'—	15'—
Oficial de tercera .....	15'—	15'—
Oficial de segunda .....	20'—	20'—
Oficial de primera .....	25'—	20'—

Art. 74. El importe de la tarea, prima o destajo se calculará de forma que el productor de normal capacidad de trabajo obtenga, con un rendimiento correcto, al menos, un salario no inferior a un cincuenta por ciento (50 por 100) sobre el jornal mínimo legal establecido por Decreto de 17 de enero de 1963, tratándose de personal masculino y de un treinta y cinco por ciento (35 por 100), para el personal femenino.

Al cambiar, a petición de los productores de la Sociedad, el sistema de tarea y prima por el de destajo, los trabajos bajo esta última modalidad, serán estudiados y calculados de manera que queden garantizados los porcentajes anteriormente establecidos.

A estos efectos solamente se computarán para cualquier clase de ganancia con incentivo, aquellas piezas o elementos

producidos u obtenidos de acuerdo con las normas técnicas y específicas de los mismos.

Si en algún trabajo o destajo interviniesen pinches femeninos, sobre el resultado de su trabajo se aplicará un coeficiente reductor que será proporcional a la diferencia entre el mínimo legal establecido para su edad y el mínimo legal del peón ordinario.

Art. 75. Si por alguna circunstancia disminuyese la demanda de producción y no fuese posible el mantener el trabajo la fórmula de incentivo, se trabajará a jornal, debiendo ser la producción en este caso mínimo de sesenta por ciento de la que se venía realizando bajo el sistema de incentivo.

Art. 76. Los productores que ocupen puestos de trabajo a incentivo percibirán, además del importe del mismo:

a) El llamado plus de Convenio, el cual se percibirá por el simple hecho de ocupar un puesto de trabajo de tal clase.

b) El llamado plus de Destajista se abonará a los productores que trabajen a incentivo siempre y cuando su producción diaria alcance el rendimiento correcto asignado al puesto de trabajo que ocupen. Dicho rendimiento correcto se determinará de acuerdo con las normas establecidas en el artículo 19.

Art. 77. *Domingos y fiestas no recuperables.* — Los domingos y fiestas no recuperables, señaladas cada año en el calendario laboral, se abonarán sobre la base del salario mínimo legal vigente, más antigüedad y plus de Convenio.

Art. 78. *Fiestas recuperables.* — El productor que trabaje en día de fiesta recuperable percibirá el jornal legal reglamentario para esta fiesta y aparte el que le corresponda



por su labor en ese día, bien entendido que a todos los efectos se considerará valorado como día laborable en atención a la concesión que la Empresa establece de no recuperar las fiestas de esta índole.

Por necesidades del servicio normales o circunstanciales la Empresa podrá contar con el personal que estime oportuno para trabajar en días de fiesta recuperable. La negativa a este requerimiento será considerada como falta grave, salvo que el productor requerido justifique documentalmente la imposibilidad de atender el mencionado requerimiento.

Art. 79. *Pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad.*— Los pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad se abonarán con el porcentaje reglamentario (veinte por ciento) y sobre la base de los salarios mínimos legales vigentes, más quinquenios.

Art. 80. *Plus de nocturnidad.*— Todo productor que hubiere de trabajar durante la noche disfrutará de un suplemento de remuneración denominado de trabajo nocturno, equivalente al veinte por ciento del mínimo legal vigente asignado a su categoría profesional.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós treinta horas y seis treinta horas, pudiendo éste ser adelantado o retrasado por conveniencias locales, previa autorización de la Inspección Provincial de Trabajo.

Queda exceptuado del cobro de este suplemento el personal de vigilancia de noche, porteros y serenos, que hubieran sido específicamente contratados para realizar su función durante el período nocturno exclusivamente.

Art. 81. *Plus de complemento voluntario.*— La Empresa concede un plus de complemento voluntario (P. C. V.) a aquellos productores que desempeñen puestos de trabajo que no den derecho al plus de toxicidad. La cuantía de este plus será del veinte por ciento (20 por 100) del salario mínimo legal vigente.

Art. 82. *Antigüedad.*— La antigüedad se percibirá con la siguiente modalidad:

Cinco por ciento (5 por 100) por cada cinco años de servicios, cumplido con el vencimiento que señala el Reglamento Nacional de la Industria Siderometalúrgica y con el tope de los cinco quinquenios que marca la Ley.

La Empresa concede, además, voluntariamente bienios consistentes en el tres por ciento (3 por 100) del mínimo legal vigente, el primero de los cuales empezará a devengarse a partir del 1 de enero del año siguiente al en que hubiere cumplido el productor 27 años de servicios en la Empresa; el segundo, en primero del año siguiente al en que se cumpla 29 años, y así sucesivamente, sin limitación.

Art. 83. *Prima a la producción.*— A todos aquellos productores que por la especialidad de su trabajo o función no se les pueda aplicar el trabajo bajo la fórmula de incentivo directo, percibirán una prima a la producción, cuya cuantía será del veinticinco por ciento (25 por 100) sobre los salarios mínimos legales vigentes (columna segunda de tablas salariales).

Art. 84. *Gratificaciones reglamentarias.*— Las gratificaciones reglamentarias de 18 de Julio y Navidad se elevan para el personal obrero a dieciocho días de haber, sin que sobre estos dieciocho días se incremente cantidad o porcentaje alguno por concepto de destajo, prima o incentivo.

Constituye el haber a estos efectos, el resultante de sumar al salario mínimo legal la antigüedad y el plus de Convenio.

Artículo 85. *Participación en beneficios.*— La Empresa concede una participación en beneficios del tres por ciento (3 por 100) del haber anual correspondiente a cada productor. Constituyendo el haber anual a estos efectos el resultante de sumar al salario mínimo legal la antigüedad y el plus

de Convenio. Esta participación se abonará en la primera decena del mes de octubre de cada año.

Art. 86. *Plus familiar.*— El valor del punto queda fijado a partir de primero de julio de 1963 en la cantidad invariable de pesetas ciento cincuenta (150). Este importe se mantendrá en tanto en cuanto no experimenten variación las normas vigentes actuales reguladoras de la ayuda familiar.

Art. 87. *Seguros Sociales y Mutualidad Laboral.*— Todas las mejoras que sobre el mínimo legal vigente establece el presente Convenio, quedarán exentas de cotización por Seguros Sociales y Mutualismo Laboral.

Sin perjuicio de lo anteriormente dicho, se respetarán "ad personam" las bases de cotización de Seguros Sociales y Mutualismo Laboral de aquellos productores que ya venían tributando por cantidad superior al mínimo legal actual.

Art. 88. *Horas extraordinarias.*— Las horas extraordinarias se abonarán con los porcentajes establecidos por la Reglamentación Nacional Siderometalúrgica, que girarán sobre el salario-hora individual. El salario-hora individual, a efectos de horas extraordinarias, figura en el anexo número 1.

Art. 89. *Fondo de previsión para empleados.*— Continuará rigiendo, sin contraprestación alguna, para el personal Técnico, Administrativo y Subalterno, el Fondo de previsión creado por el Consejo de Administración en 1919.

Las aportaciones empresariales seguirán rigiéndose de acuerdo con las normas de su creación, las cuales aparecen claramente en las cartillas de imposición que los beneficiarios de tal institución tienen en su poder.

Art. 90. *Caja de compensación.*— Se crea una Caja de Compensación para los productores de cobro semanal a la cual la Empresa aportará una cantidad idéntica a la que contribuye la masa productora de cobro semanal. Esta Caja absorberá el saldo actual de la Caja que se nutría con las aportaciones de la calderilla.

La administración de los fondos de la Caja de Compensación correrá a cargo de la Empresa, si bien para las concesiones de cantidades se oír siempre y se tendrá muy en cuenta la opinión del Jurado de Empresa.

La Empresa en íntima conexión con el Jurado de Empresa redactará el Reglamento para el funcionamiento de esta Institución.

Art. 91. *Quebranto de moneda.*— El quebranto se establece en el 0,5 por 1.000 (sin el tope máximo de pesetas cien que marca la Reglamentación de la Industria Siderometalúrgica) sobre el importe de las nóminas exclusivamente. El importe correspondiente se repartirá en la forma siguiente:

0,25 por 1.000 lo percibirá el Cajero-Pagador.

0,25 por 1.000 lo percibirán los restantes pagadores, calculándose en cada caso sobre la cantidad que distribuyan.

En el caso de que fuera al Banco persona distinta del Cajero, percibirá por su gestión el 0,05 por 1.000 de la mitad y siempre referido este porcentaje al importe de los fondos que transporte para pagos de nómina.

Art. 92. *Dietas de viaje.*— Todos los productores que por disposición de la Empresa hayan de realizar viajes o desplazamientos a población distinta de aquella en que radique la Empresa o Centro de trabajo, disfrutará sobre su sueldo o jornal las dietas siguientes:

Ingenieros, Licenciados y Jefes de Sección . . . . .	300 ptas.
Jefes taller, Delineantes proyectistas . . . . .	225 "
Maestro taller, Contramaestre, Delineantes . . . . .	160 "
Encargados, Jefes de Equipo . . . . .	150 "
Mano obra cualificada (obreros oficiales) . . . . .	125 "
Mano obra no cualificada (peonaje) . . . . .	125 "



Art. 93. *Abonos de salarios y jornales.* — El pago de los jornales de los obreros se hará semanalmente dentro de la jornada normal de cada sábado. Cuando el indicado día coincida en festivo, el pago se efectuará el día laboral inmediatamente anterior.

El personal empleado cobrará sus haberes a final de cada mes.

Si por racionalización o mecanización de los servicios administrativos fuese aconsejable variar el sistema de pago actual, la Empresa queda facultada, oído el Jurado de Empresa, para establecer unos nuevos períodos de liquidación a tenor del sistema a adoptar.

De todas las liquidaciones los productores tendrán a su disposición detalle completo y especificativo de cada uno de los conceptos que la integren.

En el momento de hacerse efectiva por los productores la retribución del trabajo, éstos firmarán el oportuno recibo, cuya única finalidad es la de la justificación de la entrega de la cantidad percibida sin que suponga ninguna conformidad a la liquidación, pudiendo solicitar dentro del plazo de prescripción la correspondiente revisión de la liquidación practicada, caso de no estar de acuerdo con la misma.

Art. 94. *Lugar de pago.* — El pago de salarios o haberes se efectuará por los pagadores en los respectivos talleres, secciones, oficinas o departamentos.

Art. 95. *Anticipos.* — Los obreros podrán solicitar anticipos sobre su retribución hasta quinientas pesetas, que liquidarán mediante entregas mínimas semanales de veinticinco pesetas. En caso de que por necesidad susceptible de adecuada justificación precisara mayor cantidad podrá solicitarla por escrito a la Dirección, exponiendo con toda precisión el fundamento de su petición, siendo la Dirección la que en cada caso decidirá libremente.

Los empleados podrán solicitar hasta el importe de su remuneración mensual, cuyo anticipo les será descontado normalmente a fin de mes.

En el caso de precisar un mayor aplazamiento de la liquidación deberán solicitarlo igualmente por escrito a la Dirección, exponiendo justificadamente los motivos a que se debe su petición.

#### CAPÍTULO IX

#### DISPOSICIONES VARIAS

Primera. En todo lo no prescrito en el presente Convenio, serán de aplicación las disposiciones legales vigentes.

Segunda. Cuantas dudas y divergencias puedan originarse entre las partes obligadas, en la interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en este Convenio, serán sometidas obligatoriamente como trámite previo a una Comisión Mixta, que estará constituida por el Presidente del Sindicato Provincial del Metal, dos Vocales titulares y dos suplentes de la representación Social y por igual número de la representación Económica designados por las Comisiones Deliberadoras de entre sus propios miembros.

Tercera. *Repercusión del acuerdo en los precios de coste.* — Los Vocales Económicos, con la anuencia de los Sociales, hacen constar, que a pesar del sacrificio económico que supone las mejoras económicas concedidas, las que esperan que al menos en parte serán compensadas con unos mejores rendimientos, no determinarán aumento de los precios.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento para aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, aprobado por Orden de 22 de julio de 1958.

Zaragoza, 4 de julio de 1963. — El Delegado de Trabajo, Ulpiano González Medina.

#### ANEXO NUM. 1

#### HORAS EXTRAORDINARIAS

CATEGORÍA PROFESIONAL	Sin quinq.	1 quinq.	2 quinq.	3 quinq.	4 quinq.	5 quinq.
Pinche de 14 años	6'71	—	—	—	—	—
Pinche de 15 años	7'57	—	—	—	—	—
Pinche de 16 años	8'73	—	—	—	—	—
Pinche de 17 años	10'70	—	—	—	—	—
Peón ordinario	12'81	13'41	14'01	14'60	15'20	15'80
Especialista	13'68	14'27	14'87	15'47	16'07	16'66
Oficial de tercera	15'41	16'—	16'60	17'20	17'79	18'39
Oficial de segunda	16'70	17'30	17'90	18'49	19'09	19'69
Oficial de primera	18'43	19'03	19'62	20'22	20'82	21'42
Especialista Jefe equipo	16'07	16'66	17'26	17'86	18'46	19'05
Oficial tercera Jefe equipo	17'79	18'39	18'99	19'59	20'18	20'78
Oficial segunda Jefe equipo	19'09	19'69	20'29	20'88	21'48	22'08
Oficial primera Jefe equipo	20'82	21'42	22'01	22'61	23'21	23'81
Almacenero	16'34	16'98	17'62	18'25	18'89	19'53
Chofer turismo	16'65	17'28	17'92	18'56	19'19	19'83
Chofer camión	17'55	18'19	18'82	19'46	20'10	20'73
Guarda jurado	15'44	16'08	16'71	17'35	17'98	18'62
Vigilante	15'44	16'08	16'71	17'35	17'98	18'62
Ordenanza	15'44	16'08	16'71	17'35	17'98	18'62
Portero	15'44	16'08	16'71	17'35	17'98	18'62
Botones 14 años	6'81	—	—	—	—	—
Botones 15 años	7'41	—	—	—	—	—
Botones 16 años	8'02	—	—	—	—	—



CATEGORÍA PROFESIONAL	Sin quinq.					
		1 quinq.	2 quinq.	3 quinq.	4 quinq.	5 quinq.
Botones 17 años ... ..	8'92	—	—	—	—	—
Dep. Pral. Economato ... ..	16'65	17'28	17'92	18'56	19'19	19'83
Dep. Aux. Economato ... ..	15'14	15'77	16'41	17'05	17'68	18'32
Telef. más de 50 teléf. ... ..	15'14	15'77	16'41	17'05	17'68	18'32
Jefe primera administrativo ... ..	29'09	29'98	30'86	31'74	32'62	33'50
Jefe segunda administrativo ... ..	25'39	26'18	26'96	27'75	28'54	29'32
Oficial primera administrativo ... ..	22'53	23'19	23'85	24'50	25'16	25'82
Oficial segunda administrativo ... ..	19'36	20'—	20'63	21'27	21'91	22'54
Auxiliar administrativo ... ..	15'74	16'83	17'01	17'65	18'29	18'92
Jefe sección fábrica ... ..	44'37	45'60	46'84	48'08	49'32	50'55
Ingenieros y Licenciados ... ..	38'33	39'57	40'81	42'04	43'28	44'52
Peritos ... ..	34'74	35'88	37'01	38'15	39'28	40'41
Practicantes ... ..	20'27	20'90	21'54	22'18	22'81	23'45
Jefe taller ... ..	28'91	29'78	30'65	31'52	32'40	33'27
Maestro taller ... ..	25'12	25'81	26'49	27'17	27'85	28'54
Maestro segunda taller ... ..	22'38	23'03	23'68	24'33	24'99	25'64
Contramaestre ... ..	21'50	22'18	22'87	23'55	24'23	24'92
Encargado ... ..	19'97	20'60	21'24	21'87	22'51	23'15
Capataz peones especializados ... ..	18'16	18'79	19'43	20'06	20'70	21'34
Capataz peones ordinarios ... ..	16'34	16'98	17'62	18'25	18'90	19'54
Delineantes proyectistas ... ..	26'85	27'67	28'48	29'30	30'11	30'93
Delineantes de primera ... ..	22'23	22'98	23'54	24'20	24'86	25'52
Delineantes de segunda ... ..	19'66	20'30	20'94	21'57	22'21	22'84
Auxiliar Delineante ... ..	15'74	16'38	17'01	17'65	18'29	18'92
Jefe sección Laboratorio ... ..	26'37	27'15	27'93	28'70	29'48	30'25
Analista de primera ... ..	22'38	23'02	23'65	24'29	24'92	25'56
Analista de segunda ... ..	19'36	20'—	20'63	21'27	21'91	22'54
Auxiliar Laboratorio ... ..	15'74	16'38	17'01	17'65	18'29	18'92
Técnico no titulado ... ..	31'16	32'19	33'22	34'25	35'28	36'31

ANEXO NUM. 2  
PLANTILLA

	NUMERO	
	Parcial	Total
<i>Técnicos titulados</i>		
Peritos ... ..	4	4
<i>Técnicos Taller</i>		
Maestro de Taller ... ..	1	
Maestro Segundo ... ..	1	
Encargados ... ..	1	
Capataz Peones especialistas ... ..	2	
Capataz peones ordinarios ... ..	2	7
<i>Administrativos</i>		
Jefe de primera ... ..	1	
Oficial de primera ... ..	4	
Oficial de segunda ... ..	4	
Auxiliar ... ..	4	13
<i>Subalternos</i>		
Ordenanza ... ..	1	1

## Obreros

## Profesionales de Oficio:

Oficial segunda Jefe de Equipo ... ..	2	
Oficial de segunda ... ..	4	
Oficial de tercera ... ..	7	13

## Especialistas:

Especialista Jefe de Equipo ... ..	1	
Hombres ... ..	46	
Mujeres ... ..	34	81

## Peones:

Mujeres ... ..	101	101
----------------	-----	-----

## Pinches:

Mujeres ... ..	31	31
----------------	----	----

TOTAL PLANTILLA ... .. 251



## ANEXO NUM. 3

## SALARIO-HORA PROFESIONAL

Categoría profesional	Importe	Categoría profesional	Importe
Pinche de 14 años	6'71	Dependiente Pral. Economato	16'65
Pinche de 15 años	7'57	Dependiente Auxil. Economato	15'14
Pinche de 16 años	8'73	Telefonista más de 50 teléfonos	15'14
Pinche de 17 años	10'70	Jefe primera administrativo	29'09
Peón ordinario	12'81	Jefe segunda administrativo	25'39
Especialista	13'68	Oficial primera administrativo	22'53
Oficial de tercera	15'41	Oficial segunda administrativo	19'36
Oficial de segunda	16'70	Auxiliar administrativo	15'74
Oficial de primera	18'43	Jefe sección fábrica	44'37
Especialista jefe equipo	16'07	Ingenieros y Licenciados	38'33
Oficial tercera jefe equipo	17'79	Peritos	34'74
Oficial segunda jefe equipo	19'09	Practicantes	20'27
Oficial primera jefe equipo	20'82	Jefe de taller	28'91
Almacenero	16'34	Maestro de taller	25'12
Chofer turismo	16'65	Maestro de segunda de taller	22'38
Chofer camión	17'55	Contramaestre	21'50
Guarda jurado	15'44	Encargado	19'97
Vigilante	15'44	Capataz peones especialistas	18'16
Ordenanza	15'44	Capataz peones ordinarios	16'34
Portero	15'44	Delineante proyectista	26'85
Botones de 14 años	6'81	Delineante de primera	22'23
Botones de 15 años	7'41	Delineante de segunda	19'66
Botones de 16 años	8'02	Auxiliar delineante	15'74
Botones de 17 años	8'92	Jefe de sección de Laboratorio	26'37
		Analista de primera	22'38
		Analista de segunda	19'36
		Auxiliar de Laboratorio	15'74
		Técnico no titulado	31'16

## SECCION SEPTIMA

## ADMINISTRACION DE JUSTICIA

## JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA

Núm. 3.220

JUZGADO NUM. 2

D. Nicolás Martín Ferreras, Magistrado, Juez de primera instancia del Juzgado núm. 2 de Zaragoza;

Por el presente edicto se hace saber: Que en el juicio ejecutivo número 48 de 1963, instado por "Transportes Agrícolas e Industriales S. A.", representada por el Procurador don José Antonio Faro Moreno, contra don

Alejandro Quintilla Rivera, se saca a la venta en pública subasta por primera vez, un camión matrícula NA-5204, con motor Barreiros, EB6-14-1262 Z 11, que se halla en poder del deudor, vecino de Estopiñán, y que ha sido tasado en 75.000 pesetas.

Dicha subasta que tendrá lugar en la Sala-Audiencia de este Juzgado el día dos de agosto próximo a las doce de su mañana, y para poder tomar parte en la misma deberán los licitadores depositar previamente en la mesa del Juzgado el diez por ciento de la tasación y acreditar su personalidad, sin cuyos requisitos no serán admitidos; que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes de la tasación.

Dado en Zaragoza a trece de julio de mil novecientos sesenta y tres.—El Juez, Nicolás Martín.—El Secretario, (ilegible).

Núm. 3.221

IGUALADA

## Anulación de requisitoria

Por la presente se anula y deja sin efecto la requisitoria expedida en cinco de abril último relativa a la busca y captura del procesado Miguel Cilla Cintora, en sumario 122, rollo 6603 de 1956 por hurto, de 22 años de edad, soltero, jornalero, natural de Agreda (Soria), vecino de Daroca (Zaragoza), hijo de Abel y Felisa, que ha sido reducido a prisión.

Igualada a 13 de julio de 1963.—El Secretario, (ilegible).

## PRECIO DE INSERCCIONES Y SUSCRIPCIONES A ESTE BOLETIN

## INSERCCIONES

Se solicitarán del Excmo. Sr. Gobernador civil. Serán de pago todas las inserciones obligatorias o voluntarias que no estén exceptuadas por disposición legal.

Precio: En la "Parte oficial", 6 pesetas por línea o fracción; en la "Parte no oficial", 10 pesetas por línea o fracción.

## PRECIOS DE SUSCRIPCION

Trimestre ... .. 90 pesetas  
Semestre ... .. 160 —  
Año ... .. 300 —  
Especial para Ayuntamientos: Año . 250 —

Número suelto: 3 ptas. año corriente, y 5 ptas. los de años anteriores.

Todos los pagos se efectuarán en la Administración, y de ésta se solicitarán las suscripciones: