



# BOLETÍN OFICIAL

## PROVINCIA DE SANTANDER

SE PUBLICA LOS LUNES, MIÉRCOLES Y VIERNES

Año XXXIII

Lunes, 12 de mayo de 1969.—Número 57

Página 429

### ADMINISTRACION PROVINCIAL

#### GOBIERNO CIVIL DE SANTANDER

CIRCULAR NUMERO 15

El ilustrísimo señor director general de Administración Local, en resolución de 19 de abril de 1969, dice a mi autoridad lo que sigue:

Resolución por la que se visa modificación de la plantilla del Ayuntamiento de Laredo (Santander).

De conformidad con el artículo 13 del vigente Reglamento de Funcionarios de Administración Local, esta Dirección General ha resuelto otorgar su visado a la amortización de cinco plazas de guardias municipales y doce de barrenderos en la plantilla del Ayuntamiento de Laredo (Santander).

Lo que se hace público para general conocimiento y cumplimiento de la Corporación.

Santander, mayo de 1969.—El Gobernador civil, Jesús López-Cancio Fernández.

#### EXCELENTISIMA DIPUTACION PROVINCIAL DE SANTANDER

Solicitada por la empresa "Constructora Asturiana, S. A.", la devolución de la fianza constituida para las obras de la Escuela de Náutica de Santander, se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 88 del Reglamento de Contratación, a fin de que puedan presentarse, en el plazo de quince días, las reclamaciones que hubiere lugar.

Santander, 5 de mayo de 1969.—El presidente, Pedro de Escalante y Huidobro.

Derechos de inserción e impuestos: 93 pesetas.

### SUMARIO

#### ADMINISTRACION PROVINCIAL

##### Gobierno Civil de Santander

Circular número 15.—Transcribiendo resolución visando modificación de la plantilla del Ayuntamiento de Laredo ..... 429

##### Excelentísima Diputación de Santander

Devolución de fianza solicitada por "Constructora Asturiana, S. A." ..... 429

#### ANUNCIOS OFICIALES

Aduana de Santander ..... 429  
Delegación Provincial de Trabajo de Santander ..... 430

#### ADMINISTRACION ECONOMICA

Delegación de Hacienda de Santander ..... 455

#### ANUNCIOS DE SUBASTAS

Ayuntamiento de Villacarriedo... 457  
Ayuntamiento de Laredo ..... 457

#### ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Providencias judiciales ..... 458

#### ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamientos de: Arnuero, Caramargo, Bareyo y Torrelavega... 459

#### ANUNCIOS PARTICULARES

Colegio Oficial de Agentes Comerciales ..... 460

### ANUNCIOS OFICIALES

#### ADUANA DE SANTANDER

##### Edicto

Por ser desconocidos los domicilios y paraderos en España de los que más adelante se relacionan, propietarios de los automóviles que también se indican, se hacen públicas, a efectos de notificación, las siguientes sanciones impuestas por esta Administración.

Por no cumplir con la obligación de reexportar el automóvil de su propiedad, en aplicación de lo dispuesto en

el epígrafe 1), caso 4.º, artículo 341 bis de las Ordenanzas de la Renta de Aduanas, en relación con lo establecido en el artículo 17 de la Ley de Importación Temporal de Automóviles (Decreto 1.814/64), se imponen las siguientes multas:

1.500 pesetas a don Claude Pain, propietario del automóvil Citroen, matrícula 10-BE-79.

3.000 pesetas a don Rafael Baños Rodríguez, propietario del automóvil Opel-Caravan, matrícula HH-AY-447.

1.500 pesetas a don Jorge Juan del Val Calleja, propietario del automóvil Ford Thames, matrícula 1-S-0050.

1.200 pesetas a don Sable Camille, usuario, y al parecer propietario, del automóvil Peugeot 404, matrícula 5683-TL-75 (F).

Por no haber solicitado el precinto del vehículo de su propiedad, incurriendo en una sanción prevista en el caso 4.º de artículo 341 bis de las Ordenanzas de la Renta de Aduanas, en relación con lo establecido en el artículo 17 de la Ley de Importación Temporal de Automóviles (Decreto 1.814/64), se impone una sanción de 6.000 pesetas a don Abdella Ben Housain, propietario del vehículo microbús Volkswagen, matrícula 548 CZ 59.

Dichas multas deberán ingresarse en la caja de esta Aduana dentro de los quince días siguientes al de la publicación del presente edicto, debiendo ser reexportado el vehículo dentro de los treinta días siguientes al del pago de la sanción. La falta de pago implicará, por ministerio de la Ley, la dación en pago del automóvil.

Estas resoluciones son recurribles en única instancia, en vía económico-administrativa, ante el señor presidente de la Junta Arbitral de Aduanas de Santander, dentro del plazo de quince días, a partir de la fecha de publicación del presente edicto.

Santander, 5 de mayo de 1969.—(Una firma ilegible).

Derechos de inserción e impuestos: 389 pesetas.

## DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE SANTANDER

### Convenios Colectivos Sindicales

Visto el expediente de revisión del Convenio Colectivo Sindical de "Corcho, S. A.", acordado entre sus representaciones económica y social, y

Resultando que se remitió dicho Convenio a esta Delegación por la de Sindicatos con informe que, entre otros extremos, contenía el de que su implantación no implicaba aumento en los precios.

Resultando que, solicitado el preceptivo informe de la Dirección General de Previsión, éste fue evacuado en el sentido de suprimir el artículo 72 y que se modificase el 180, que crea un fondo asistencial, por estimar que es una mejora voluntaria que ha de atenderse conforme a lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social y Orden de 28 de diciembre de 1966.

Resultando que las partes, en reunión celebrada en 23 de noviembre de 1967, acordó la supresión del artículo 72 y que el 180, su creación, se hace al amparo de lo dispuesto en el número dos del artículo 11 de la Orden Ministerial de 28 de diciembre de 1966, con el fin de mejorar las prestaciones del Régimen de Protección a la Familia en los casos de fallecimiento de los productores, y, asimismo, para completar las prestaciones derivadas de la incapacidad laboral transitoria, en la cuantía que lo permita el fondo que se constituye con la aportación de la empresa, en la cantidad anual de 600.000 pesetas, y cuya administración corresponderá al Jurado, extremos a los que dio su asentimiento la Dirección General de Previsión.

Resultando que suspendida la tramitación del Convenio como consecuencia del Decreto-Ley 15/1967, de 27 de noviembre, cuyo artículo sexto mantiene invariables las retribuciones de trabajo, fue alzada dicha suspensión en virtud de lo dispuesto en el Decreto-Ley 10/1968, de 16 de agosto, artículo primero.

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las formalidades legales.

Considerando que la competencia de esta Delegación para resolver sobre lo acordado por las partes, en orden a su aprobación o a la declaración de ineficacia, viene dada con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, en relación con los artículos 19 a 22 de su Reglamento.

Considerando que, examinado el texto del Convenio, éste se ajusta en su forma y contenido a lo establecido en los artículos 11 y 12 de la precitada Ley y correlativos de su Reglamento, sin que concurra causa alguna de ineficacia de las que se señalan en el artículo 20 del meritado Reglamento ni haya lugar a tramitación especial por repercusión en los precios, y, por consiguiente, procede su aprobación y publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia, a tenor de lo dispuesto en los artículos 16 y 25, respectivamente, de la Ley y Reglamento vigentes.

Vistas las disposiciones citadas, la Orden de 19 de noviembre de 1962 y demás de general aplicación,

Esta Delegación de Trabajo ha resuelto:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical para la empresa "Corcho, Sociedad Anónima", con efectos económicos a partir de 1 de octubre corriente, con las siguientes modificaciones:

a) Supresión del artículo 72.

b) Modificar el artículo 180 en el sentido indicado en el Resultando tercero de esta Resolución.

2.º Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia.

3.º Dar traslado de esta Resolución a la Delegación Provincial de Sindicatos para su notificación a las partes, con la advertencia de que contra la misma no cabe recurso alguno en la vía administrativa.

Santander, 5 de octubre de 1968.—  
El delegado de Trabajo, Benigno Pendas Díaz.

## CONVENIO COLECTIVO

### CAPITULO PRIMERO

#### Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1.º Objeto.—El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por que han de regirse las relaciones laborales entre la empresa Corcho, S. A., y su personal, con vistas a fomentar el espíritu de justicia social y el sentido de unidad de producción y comunidad del trabajo, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores y la elevación de la productividad dentro de las más correctas y armoniosas relaciones de trabajo entre la empresa y los productores de la misma.

Artículo 2.º Ambito territorial.—Este Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo que la empresa tiene en la actualidad en la Avenida de Eduardo García del Río (barrio de La Reyerta), de esta ciudad.

Artículo 3.º Ambito personal.—Quedan sometidos a las disposiciones del presente Convenio todos los productores de la empresa, con independencia de su categoría profesional y de las condiciones particulares que en los mismos puedan concurrir, quedando excluido de su ámbito de aplicación el personal directivo a que hacen relación el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo y el artículo 3.º de la Reglamentación Siderometalúrgica por que se rige la empresa.

Se consideran incluidos en esta excepción los siguientes cargos: director general, subdirectores generales, secretario general, interventor general y cualquier otro que al ser creado sea investido de las funciones aludidas en el párrafo anterior.

Si el personal elegido para cualquiera de estos cargos perteneciese a un escalafón de la empresa, continuará figurando en éste, con la indicación "en puesto directivo", hasta su cese en este puesto, en que volverá a situación activa en el escalafón, quedando en suspenso la aplicación del Convenio presente desde su nombramiento para alguno de aquellos cargos hasta su cese.

Artículo 4.º Ambito temporal y retroactivo.—El Convenio tendrá una duración de dos años y entrará en vigor el día primero de septiembre de 1967, comenzando a regir las relaciones laborales de la empresa y sus productores desde tal momento, sin perjuicio de la aprobación por las autoridades competentes.

Artículo 5.º Jerarquía de normas.—El presente Convenio regulará las relaciones laborales existentes entre Corcho, S. A., y sus trabajadores, estando supeditadas su normas a aquellas disposiciones legales de naturaleza obligatoria, pero debiendo considerarse en todo lo demás los pactos contenidos en el presente texto, de mayor rango que la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, que será por ello de aplicación subsidiaria al presente Convenio.

Artículo 6.º Derogaciones de normas.—El presente Convenio derogará todas las normas anteriormente establecidas para la regulación legal de las relaciones laborales entre Corcho, S. A., y sus productores, por considerarse las contenidas en el presente Convenio como más beneficiosas, en general, para el personal que las establece por aquélla.

Artículo 7.º Revisión y suspensión.—Al término del plazo de vigencia del presente Convenio Colectivo

se entenderá el mismo renovado tácitamente si no ha sido denunciado con tres meses de antelación a su expiración por alguna de ambas partes.

Artículo 8.º—Cualesquiera de las mejoras económicas que se establecen por el presente Convenio, serán absorbibles y compensables en el supuesto de cualquier aumento de retribución salarial que pudiera ordenarse en el futuro por disposiciones legales de rango superior, sin que por ello sea causa de revisión del Convenio hasta tanto que no expire su plazo de vigencia.

Artículo 9.º. Repercusión en precios.—Las partes que suscriben este Convenio declaran por unanimidad que, si bien las retribuciones y mejoras convenidas tendrán una repercusión sobre los costos, estiman que no habrá repercusión en los precios de venta, ya que por venderse los productos de esta factoría en un mercado de libre competencia sus oscilaciones son independientes de las sufridas por los costos particulares internos.

## CAPITULO II

### Organización jerárquica del trabajo en la empresa

Artículo 10. Facultad y responsabilidad.—Corresponde a la dirección de la empresa la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo en la forma que lo considere conveniente, siendo obligatoria su aceptación para los productores. La dirección responderá del uso de esta facultad ante la empresa y ante el Estado.

Como consecuencia de este principio de organización, corresponde a la empresa el control y regulación de la disciplina de la misma, disciplina que en forma de organización jerárquica irá decreciendo desde la dirección de la empresa hasta los mandos de categoría inferior, debiendo mantenerse en todo caso el principio de jerarquía y conexión respecto a las solicitudes de orden que, a través siempre del superior jerárquico del solicitante, serán elevadas hasta la dirección, a quien compete la resolución definitiva del asunto.

Todo productor atenderá en su trabajo las instrucciones emanadas de la dirección, jefes de departamento, jefes de talleres o de secciones que representen a la misma.

La responsabilidad de los mandos superiores por los actos de sus subordinados es absoluta, cabiendo la posibilidad de la delegación de la autoridad sin que por este motivo cese en ningún caso la responsabilidad conferida a la jerarquía que hubiese delegado sus funciones.

Se tratará en todo lo posible de que a cada productor le sea encomendada la ejecución de una función definida para conseguir con ello el máximo rendimiento, elemento este necesario para el desarrollo de la empresa.

Artículo 11. Jerarquía de mando.—Sin perjuicio de las facultades que competen a la dirección de la empresa, en cuanto a organización de trabajo del personal que tenga mando, las jerarquías de la empresa son las siguientes:

a) Personal de alta dirección, excluido de la aplicación de este Convenio, conforme a lo expuesto en el artículo tercero.

b) Personal directivo, en el que se comprenden los jefes de las distintas divisiones de producción o departamentos generales.

c) Mandos intermedios, en los que están incluidos tanto jefes de talleres que carecen de autonomía como los maestros, encargados, contramaestres y cronometradores de los distintos talleres o secciones o jefes de pequeñas oficinas.

d) Jefes de equipo, personas que, designadas libremente por personal directivo en base a la confianza, son las que realizan el trabajo propio de su categoría profesional y las órdenes de los mandos intermedios a los que se refiere el párrafo anterior y que al propio tiempo asumen el control de un grupo de trabajadores no inferior en número a tres ni superior a ocho.

Estando basada la designación de estos cargos en la confianza, la comisión de cualquier falta puede dar origen a que la empresa, una vez perdida aquélla, podrá retirarles su jerarquía de mando y designar a otro productor para tal cometido.

Artículo 12. Misión de mandos.—Cada mando, en el área que tiene encomendada, tendrá la autoridad y responsabilidad precisas para:

1.º Lograr una producción, cumpliendo las exigencias marcadas en orden a los costos y a la calidad.

2.º Mandar a su personal de forma humana y eficiente para lograr su satisfacción en el trabajo y perfeccionamiento en sus condiciones humanas y laborales.

3.º Conseguir un auténtico progreso técnico que permita el desarrollo de la empresa.

## CAPITULO III

### Censos, plantillas y registros

Artículo 13. Censo laboral.—Con referencia al 31 de diciembre de cada año, la empresa confeccionará, por ca-

tegorías, el escalafón de todos sus productores. Para la confección de este escalafón, los productores están obligados a facilitar a la empresa, en el modo y forma que por ésta sea solicitado, los siguientes datos: nombre y apellidos, domicilio, estado, nombre y apellidos del cónyuge, número de personas por las que se devengue la prestación de protección a la familia, destino actual en la empresa, con expresión exacta de su puesto de trabajo y cargos representativos en la empresa, sindicato, mutualidad y otros organismos oficiales que ocupe.

El escalafón a que se refieren los párrafos anteriores deberá estar redactado por la empresa antes de finalizar el mes de marzo de cada año y será expuesto en el tablón de anuncios de la empresa para que por los productores puedan hacerse las observaciones oportunas en cuanto a su redacción.

Artículo 14. Plantillas.—La plantilla de la empresa vendrá dada en función de las medidas de organización de trabajo.

Artículo 15. Personal eventual.—Cuando la empresa lo considere necesario, podrá contratar personal eventual para 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. En cuanto a las prórrogas de los contratos de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 76 de la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944.

El personal eventual quedará sujeto al período de prueba previsto en el artículo 21 del presente Convenio.

Artículo 16. Escalafones.—La empresa tendrá en todo momento, a la disposición de su personal, los escalafones de cada categoría profesional en los distintos grupos y con los requisitos que señala la Reglamentación Nacional en la Industria Siderometalúrgica.

Los escalafones de personal se publicarán y fijarán en el tablón de anuncios de la empresa, y esta publicación se realizará haciendo referencia al escalafón y a los parciales por grupos profesionales.

La publicación del escalafón se realizará dentro del mes de marzo de cada año, y los productores quedan facultados para formular las observaciones que consideren oportunas dentro del mes de abril siguiente a aquel en que la empresa publicó su escalafón.

Artículo 17. Expediente de situación.—Las reclamaciones contra los

escalafones que publique la empresa se presentarán necesariamente por escrito ante la jefatura de personal de la empresa, que resolverá sobre la procedencia o improcedencia de la misma en un plazo máximo de quince días, transcurridos los cuales sin que se dicte la correspondiente resolución deberá entenderse la reclamación desestimada.

Contra la resolución expresa o tácita a la jefatura de personal podrá recurrirse ante la Delegación Provincial de Trabajo, previa reclamación ante el Jurado de Empresa. Esta reclamación previa se formulará en el plazo de diez días, a partir de la fecha de resolución de la Jefatura de Personal o del vencimiento del plazo de los quince días que tiene dicho organismo para resolver, si la resolución es tácita, siendo igualmente de diez días el plazo para recurrir ante la Delegación Provincial de Trabajo.

#### CAPITULO IV

##### *Admisiones y despidos*

Artículo 18. Condiciones para el ingreso.—Compete a la dirección de la empresa, o al jefe de personal por delegación de aquélla, la libre facultad de contratar a los productores que lo soliciten, sin necesidad de ajustarse para ello a condiciones de edad, capacidad física u otras cualesquiera, siendo preferidos, en igualdad de condiciones, los hijos y hermanos de productores de la empresa.

Artículo 19. Requisitos para el ingreso.—Todo productor que pretenda ingresar en la empresa se dirigirá a ésta mediante escrito dirigido al jefe de la misma, al que acompañará los requisitos siguientes:

- a) Tres fotografías de carnet.
- b) Documento de identidad para justificar ésta.
- c) Certificado de trabajo extendido por la empresa en que anteriormente hubiese estado empleado.

Toda falsedad en los datos familiares, personales o profesionales del aspirante producirá automáticamente la nulidad del contrato por vicio en el consentimiento, quedando resuelto el mismo una vez comprobada esta circunstancia, sin indemnización alguna para el productor que en ella hubiese incurrido.

Artículo 20. Reconocimiento médico.—Todo productor, para ingresar en la empresa, deberá pasar el previo reconocimiento médico, que tendrá las siguientes finalidades:

- a) Diagnosticar la existencia de enfermedad contagiosa.

- b) Valorar la capacidad del aspirante para el trabajo en general.

- c) Determinar su aptitud para la tarea específica que debe realizar.

- d) Precisar si el reconocido presenta predisposición a enfermedades que pudieran producirse o agravarse en la tarea a que va a ser destinado.

- e) Recoger los datos necesarios para rellenar la ficha médica ordinaria, si el aspirante es admitido.

El cumplimiento de estas funciones será a cargo de los servicios médicos de la empresa.

Artículo 21. Período de prueba.—En todo caso, los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, variable según la índole de los puestos a cubrir, y su duración será la siguiente:

Técnicos titulados, seis meses.

Técnicos no titulados, dos meses.

Administrativos y subalternos, un mes.

Profesionales de oficio, un mes.

Aprendices, un mes.

Especialistas, un mes.

Peones ordinarios y pinches, dos semanas.

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 derecho a indemnización alguna, percibiendo únicamente el productor la remuneración que le corresponda por los días trabajados, según los correspondientes jornales percibidos.

En el caso de causar baja por enfermedad durante el período de prueba, éste queda suspendido, reanudándose al reincorporarse al trabajo el productor, una vez dado de alta, excepto en el supuesto de peones ordinarios y pinches, quienes deberán iniciarlo de nuevo ante la corta duración de aquél.

Si el contrato es por tiempo cierto o por obra determinada, el mismo se dará por caducado una vez llegada la fecha de su vencimiento o terminada la obra, aun cuando el productor hubiera causado baja por enfermedad o cualquier otra causa.

El personal eventual, para pasar a fijo, quedará sometido al período de prueba nuevamente.

Artículo 22. Admisión definitiva.—Transcurridos los plazos referidos en el artículo anterior, el productor ingresará en la empresa de acuerdo con las condiciones estipuladas en el contrato que para estos efectos se hubiese suscrito.

El período de prueba de que queda hecho mérito no es obligatorio para la empresa, pudiendo, por lo tanto, ésta,

proceder a la admisión de su personal, con renuncia total o parcial a su utilización.

Artículo 23. Despidos.—El productor podrá despedirse libremente de la empresa solicitando su baja, por escrito, de la Dirección o de la Jefatura de Personal, con ocho días naturales de anticipación si trata de personal obrero, y de quince días si se trata de administrativo o subalterno, y de treinta si se trata de técnico.

De no mediar tal preaviso, perderá el derecho a la liquidación pendiente que no se refiera a salarios de días trabajados.

También queda facultada la empresa para proceder al despido del productor que hubiese incurrido en alguna de las justas causas a que hace referencia el artículo 77 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo y que casuísticamente son enumeradas en el capítulo de este Convenio dedicado al régimen de disciplina, y cumpliendo los requisitos exigidos en el Decreto de 17 de enero de 1963, texto refundido del procedimiento laboral.

Lo dispuesto en los dos párrafos anteriores se complementa con la facultad de proceder a la resolución o suspensión del contrato de trabajo cuando por causas debidamente justificadas la Delegación de Trabajo autorice, previo el correspondiente expediente de crisis, la resolución de los contratos de los productores o de algunos de ellos, de conformidad con las disposiciones legales aplicables al efecto.

#### CAPITULO V

##### *Jornada de trabajo, recuperaciones, descansos*

Artículo 24. Jornada de trabajo y recuperación de fiestas.—La jornada legal de trabajo para el personal empleado, no dependiente directamente de talleres, será de 44 horas semanales, sobre la base de ocho horas diarias de lunes a viernes y cuatro horas el sábado, con arreglo al horario legalmente aprobado.

En cuanto al resto del personal, tanto empleado como obrero, la jornada de trabajo será de 47 horas semanales, y, salvo en los casos de turnos continuados, será de ocho horas y veinte minutos diarios, de lunes a viernes, y de cinco horas y veinte minutos los sábados, asimismo con arreglo al horario legalmente aprobado.

Los horarios anteriores dejan a salvo la facultad concedida en la Reglamentación de Trabajo para establecer la jornada de verano en las circuns-

tancias y condiciones establecidas en el citado texto legal y disposiciones complementarias.

Artículo 25. Fiestas recuperables.—No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, como consecuencia de la existencia de fiestas recuperables y para evitar las complicaciones y dificultades que su acumulación pueda presentar a los productores, se establece un sistema de recuperación a través de todo el año, incrementándose, por tanto, la jornada normal en aquellos minutos necesarios para cubrir totalmente la recuperación de las fiestas citadas. El departamento de personal llevará una cuenta especial de recuperación en la que por cada día de trabajo de abonarán x minutos y por cada día de fiesta recuperable abonado se cargarán las horas correspondientes a tal jornada.

Artículo 26. Días "puente" y su recuperación.—Previo acuerdo de la Dirección general de la empresa y del Jurado de la misma, podrán establecerse "puentes" para aquellas secciones o departamentos de la empresa en que ello sea factible, concretándose cuáles serán aquéllas y la forma de recuperación de los mismos, según el artículo 25 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 27. Normas de recuperación.—Las fiestas recuperables y días "puente" serán fijados por la Sección de Personal, de acuerdo con el Jurado de Empresa, a principios de cada año laboral y para todo el ejercicio del mismo.

Los días "puente" se establecerán para todo el personal de la empresa.

El personal estará obligado a cumplir los horarios que se establezcan para la recuperación de fiestas recuperables y días "puente".

Para el personal que trabaja a turnos, sea cualquiera la forma y composición de estos turnos, la recuperación será también total, pudiéndose tomar para la misma parte de la media hora denominada de "bocadillo". No obstante, la empresa condonará la recuperación o parte de ella en las secciones de trabajo en que no sea factible, a su juicio.

Artículo 28. Entrada y salida.—Para conseguir uniformidad en la iniciación y terminación de las labores de los productores de la empresa, éstos deberán presentarse en el puesto de trabajo y preparados para iniciarla, lo más tarde a la hora exacta de la señalada para su comienzo, siendo condición imprescindible haber marcado la hora de entrada en la tarjeta indivi-

dual que cada productor tiene asignada en el lugar de marcaje.

La entrada al trabajo de los productores se regulará en la forma siguiente: media hora antes de la fijada para dar comienzo el trabajo, se dará la primera señal en un toque largo de sirena o campana e inmediatamente se abrirán las puertas; un cuarto de hora antes de comenzar las labores, se dará la segunda señal, que consistirá en dos toques largos, y cinco minutos antes de la hora ordenada, se hará actuar la tercera señal, que consistirá en un toque corto.

Los retrasados sufrirán la pérdida de media hora de trabajo cuando la demora sea inferior a cinco minutos; en caso de ser superior se aplicará la sanción que corresponda con arreglo a los preceptos legales.

Los productores no interrumpirán su labor hasta que no se avise mediante señal acústica la hora exacta de finalización de la jornada. En ese momento podrán suspender su labor, salvo casos excepcionales, en que por exigirlo el trabajo deban permanecer en el mismo, satisfaciéndoseles el tiempo invertido en forma de trabajo extraordinario y con los recargos a que posteriormente se hará mención.

Salvo autorización especial, no será permitido al personal de la empresa la entrada ni la permanencia en el taller u oficinas fuera de las horas de su jornada de trabajo.

Artículo 29. Trabajos a turnos.—La empresa se reserva el derecho de restablecer el trabajo por turnos o relevos, previa autorización de la Delegación Provincial de Trabajo, cuando las necesidades de la producción lo exijan, a juicio de la Dirección.

Para este personal se establecerá un sistema de rotación para el trabajo en domingo, con la finalidad de que siempre que sea posible no trabaje el personal dos domingos consecutivos.

En los trabajos continuos, el trabajador saliente que haya de ser relevado no abandonará su trabajo sin que llegue su sustituto o sea debidamente relevado. A este fin, el mando inmediato superior deberá disponer sus relevos o convenir con el interesado la prolongación de la jornada antes de transcurrir una hora desde el momento en que debió ser relevado.

Todo el personal que por necesidad de organización de los servicios hubiese de desempeñar su habitual función diaria en jornada de trabajo ininterrumpida durante ocho horas, o trabajando de un modo continuo con arreglo a turnos o relevos, disfrutará de treinta minutos de descanso en la misma,

computables como tal jornada de trabajo, procurando que el mismo, denominado vulgarmente "de bocadillo", no desorganice la marcha normal del trabajo y de la producción, ajustando su horario, por lo tanto, a tales necesidades y siempre procurando que no se desvíe con exceso de la hora habitualmente establecida hacia el medio de la jornada.

Cualquiera que sea el tiempo trabajado, habrán de gozar de un descanso continuado de veinticuatro horas dentro de los siete días, comenzados a contar por el mismo domingo o día de fiesta y deberá limitarse el número de horas de trabajo a las indispensables para salvar el motivo de la excepción de trabajo en tales días.

Artículo 30. Trabajos en días festivos no recuperables.—Los obreros que trabajen en días considerados festivos, autorizados a tales efectos, en los que el trabajo no deba cesar, se registrarán por las siguientes condiciones: Los días de fiesta no recuperables serán considerados como domingos, teniendo, por tanto, el personal que en dichos días trabaje derecho a otro cualquiera de descanso, independientemente del que corresponda por el domingo y concedido dentro de la semana siguiente a la fiesta, o si tal descanso no fuera posible, a que se le abone el jornal de fiesta no recuperable como si fueran horas extraordinarias.

Artículo 31. Trabajos en días festivos recuperables.—En caso de tratarse de trabajos efectuados en días festivos recuperables, pero que se efectúen en estos días por no poderse recuperar ulteriormente por su naturaleza, tendrán la consideración de trabajos efectuados en día normal.

En caso de realizarse 48 horas de trabajo en lugar de 47 horas, se cobrará una hora extraordinaria.

Artículo 32. Recuperación en casos extraordinarios.—Cuando por causa de fuerza mayor (interrupción de la fuerza motriz, accidentes atmosféricos, falta de agua, averías no previsibles, etc.), no imputables a la empresa, hubieran de suspenderse los trabajos, las pérdidas por tal concepto deberán ser recuperadas repartiéndolas entre los días laborables de las semanas siguientes. En todo caso, no podrá dedicarse más de una hora por día a las recuperaciones referidas, y el tiempo de exceso sobre la jornada legal se pagará a prorrato del jornal diario, pero si se trabajasen más de 52 horas a la semana, las que excedan de éstas se pagarán como extraordinarias.

Artículo 33. Descansos.—El descanso para el almuerzo de los produc-

tores que trabajen a régimen de jornada normal será, como mínimo, de hora y media.

Las obreras con hijos en el período de lactancia podrán disponer de una hora al día para la alimentación de éstos. Dicha hora podrá ser dividida en dos períodos de treinta minutos, utilizables uno de ellos por la mañana y el otro por la tarde. Asimismo, si la madre lo prefiriere y siempre que el niño sea llevado al taller o establecimiento donde aquélla preste los servicios, podrá dividir la hora en cuatro períodos de quince minutos, utilizables dos por la mañana y otros dos por la tarde. El tiempo destinado a la lactancia, siempre que no exceda de una hora diaria, será computado como jornada de trabajo para todos los efectos legales.

En todo caso, se observarán las disposiciones contenidas en la Ley de 18 de julio de 1940 y en su Reglamento de 25 de enero de 1941, disposiciones ambas relacionadas con el descanso dominical retribuido.

## CAPITULO VI

### *Permisos, licencias y ausencias*

Artículo 34. Permiso retribuido.—La empresa concederá a su personal permiso retribuido por las siguientes causas y solamente en los días en que ocurran los hechos que se citan:

- 1.<sup>a</sup> Matrimonio del trabajador.
- 2.<sup>a</sup> Alumbramiento de la esposa.
- 3.<sup>a</sup> Enfermedad grave del cónyuge, de los hijos o de los padres.
- 4.<sup>a</sup> Muerte de padres, descendientes, ascendientes y hermanos.
- 5.<sup>a</sup> Exámenes del trabajador.
- 6.<sup>a</sup> Cumplimiento inexcusable de deberes públicos y reuniones sindicales y de la Mutualidad.
- 7.<sup>a</sup> Citaciones de la autoridad judicial.

Artículo 35. Matrimonio.—Todo el personal fijo de la empresa tendrá derecho a disfrutar, al contraer matrimonio, licencia retribuida de diez días laborables.

Artículo 36. Alumbramiento esposa.—Previa la oportuna justificación ante la Jefatura de Personal de la empresa, todos los productores tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido de dos días laborables con motivo del alumbramiento de su esposa.

Artículo 37. Enfermedad grave del cónyuge, de los hijos o de los padres.—Con motivo de estas causas, podrán los productores disfrutar de un permiso retribuido por un período no superior a dos días.

El productor queda obligado a justificar a satisfacción de la empresa la certeza de la enfermedad y gravedad de la misma. Caso de no justificarlo, su ausencia se considerará como falta al trabajo, agravándose además por la de engaño a la Jefatura de Personal.

Artículo 38. Muerte.—En caso de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos y hermanos, los productores tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a retribución por un plazo no superior a tres días para los de la capital y provincia, y cinco días para los de fuera de la provincia.

En el caso de fallecimiento de ascendientes y nietos, el permiso retribuido será de dos días, y en el de los tíos carnales de un día.

En el caso de que el permiso del productor, por las condiciones establecidas en este y en el anterior artículo coincidiese con domingo o festividad recuperable o no recuperable, este día se considerará que ha de computarse para la determinación del límite máximo a que tenga derecho el productor por razón de los motivos anteriores.

Los derechos concedidos en este artículo hacen referencia no sólo a los parientes por consanguinidad, sino también a aquellos que lo son por afinidad, normalmente llamados políticos.

Artículo 39. Exámenes.—Con la finalidad de favorecer en todo lo posible la formación profesional y cultural de los productores, los que estudien para obtener un título profesional disfrutarán, sin descuento en su retribución, permisos para examinarse en el centro docente respectivo, previa justificación ante la Dirección de la empresa de tener formalizada la matrícula, perdiendo este derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas matriculadas, no se presenten a exámenes o no sean aprobados en una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas. Estos permisos no pueden ser descontados de las correspondientes vacaciones.

La Dirección de la empresa queda facultada para exigir al productor la justificación necesaria para la demostración de la relación entre el tiempo disfrutado como permiso y el empleado en atención a los exámenes que motivaron la concesión del permiso.

Artículo 40. Deberes públicos.—Los productores, justificándolo debidamente, tendrán derecho a faltar al trabajo, sin pérdida de su retribución, cuando sean convocados en forma reglamentaria para el cumplimiento de funciones inexcusables de carácter público o sean derivadas de los cargos electivos de carácter sindical que os-

tenten, siempre que se trate de reuniones preceptivas o reglamentariamente convocadas por los jefes de las unidades sindicales en las que los trabajadores las desempeñen.

Si las ausencias al trabajo se prolongaran por más de dos jornadas consecutivas o se repitieran más de cinco días al mes, el trabajador perderá su derecho a exigir el salario o diferencia entre aquél y las indemnizaciones que perciba por el desempeño del cargo sindical.

Si tales productores trabajaran a prima, destajo o tarea, tendrán derecho a percibir en dichas licencias la media de lo percibido por los referidos conceptos durante la semana.

Artículo 41. Asistencia a actos judiciales.—Será considerada como cumplimiento de deber inexcusable de carácter público la asistencia a actos judiciales en que el productor sea citado en forma legal como testigo, en asunto judicial en el que él mismo y por sentencia firme no sea declarado autor, cómplice o encubridor del delito originador de la intervención judicial.

Artículo 42. Permiso sin sueldo.—En casos previamente justificados, la empresa podrá conceder permiso sin sueldo a sus productores, debiendo ser solicitado éste al jefe de Personal a través de las distintas jerarquías superiores existentes entre el productor y el citado jefe.

En el caso de ser concedido el permiso, se proveerá de una autorización de salida al productor, la cual será recogida en la Conserjería de salida del centro de trabajo, quien la hará llegar, para su constancia, al departamento de Personal.

Artículo 43. Excedencias.—Los productores con más de cinco años de antigüedad podrán solicitar excedencia voluntaria, cuya duración no podrá ser inferior a tres meses ni superior a un año.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a sueldo ni retribución alguna, y no podrá utilizarse para prestar servicio en otra empresa, salvo autorización expresa.

La empresa deberá conceder excedencia a su productores por un período de tiempo no superior a un año cuando medien fundamentos justificados de orden familiar, salud, etc.

También podrá conceder la excedencia por un período de doce meses y de una sola vez, aun sin motivo justificado, siempre que sea solicitada por el productor y el número de solicitantes no sea superior al dos por ciento de la plantilla de la empresa.

Artículo 44. Excedencia por matrimonio.—El personal femenino ingresado en la empresa, cualquiera que sea la fecha de su entrada en la misma, tendrá los mismos derechos que el personal masculino en cuanto a excedencia, en conformidad con lo dispuesto en la Ley de 22 de julio de 1961 sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer, no siendo, en consecuencia, el matrimonio de la misma motivo de excedencia forzosa.

Este personal femenino tendrá derecho a reingresar en la empresa en los casos de incapacidad para el trabajo o fallecimiento del marido o separación legal y siempre que no rebase los cincuenta años de edad.

Artículo 45. Plazo.—La solicitud de la excedencia deberá presentarse por escrito en la Jefatura de Personal de la empresa con un mes de anticipación, cuando menos, a la fecha de su disfrute, al objeto de permitir que por la empresa sea contratado el personal eventual que ha de sustituir al que disfrute de la excedencia, si ello fuera necesario.

Artículo 46. Servicio militar.—El personal incorporado a filas tendrá derecho a una licencia, sin sueldo, durante todo el período 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 reglamentarias y la prestación de protección a la familia 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 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.

El personal sustituto será contratado por escrito, indicando la causa de sustitución.

Artículo 47. 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 siguiente al alta definitiva y previa justificación de su total recuperación se dirija a la Jefatura de Personal solicitando su ingreso en la empresa.

El productor contratado como sustituto para que el tiempo en que dure la

enfermedad del sustituido cesará automáticamente al servicio de la empresa tan pronto como se incorpore el productor enfermo.

El personal sustituto será contratado por escrito, indicando la causa de sustitución.

CAPITULO VII

Pago de salarios y anticipos

Artículo 48. Periodicidad del pago.—El pago de los jornales se efectuará mediante liquidación mensual de todos los devengos del personal obrero, de la que se deducirán los anticipos decenales que dicho personal hubiera percibido.

El pago al personal subalterno, técnico y administrativo se efectuará igualmente por meses vencidos.

Artículo 49. Días de pago.—El personal obrero percibirá la liquidación de sus devengos el día 10 de cada mes o el anterior hábil si aquél fuera festivo, en base del siguiente régimen administrativo.

a) El día 20 ó el anterior hábil si aquél fuera festivo, cobrará un anticipo sobre el jornal devengado en la primera decena, que se determinará en función de la siguiente escala por categorías y días de presencia:

Escala de anticipos decenales a pagar al personal obrero

Categoría	De 0 a 1 q.	De 2 a 3 q.	De 4 a 5 q.	De 6 q. en adelante	Rebaja diaria por falta al trabajo 10 por 100 del anticipo
Oficial de primera .....	1.800	1.900	2.000	2.100	180
Oficial de segunda .....	1.700	1.800	1.900	2.000	170
Oficial de tercera .....	1.600	1.700	1.800	1.900	160
Especialista .....	1.500	1.600	1.700	1.800	150
Peón .....	1.400	1.500	1.600	1.700	140
Pinche de 17 años .....	600	.....	.....	.....	60
Pinche de 16 años .....	500	.....	.....	.....	50
Pinche de 15 años .....	400	.....	.....	.....	40
Aprendiz de cuarto año .....	600	.....	.....	.....	60
Aprendiz de tercer año .....	500	.....	.....	.....	50
Aprendiz de segundo año .....	400	.....	.....	.....	40
Aprendiz de primer año .....	400	.....	.....	.....	40

NOTA.—En el anticipo correspondiente a la segunda quincena se incrementará la cantidad estimada en 800 pesetas para todos aquellos operarios que tengan derecho a prestaciones de protección a la familia, liquidándose este concepto junto con el de los salarios mensuales.

b) El día 30 de cada mes o el anterior hábil si aquél fuera festivo, se pagará el anticipo correspondiente a los jornales devengados durante la se-

gunda decena, determinados con idéntico criterio que en el apartado anterior, pagando, asimismo, un anticipo sobre la prestación de protección a la

familia para aquellos que tengan derecho a dicha prestación, que se estima, con carácter general, en 800 pesetas.

c) El día 10 de cada mes o el ante-

rior hábil si aquél fuera festivo, se practicará al personal obrero la liquidación definitiva de sus haberes del mes anterior, deduciendo del total a percibir los anticipos que a cuenta de dicha liquidación cada operario tenga ya cobrados.

Al personal empleado se le pagará el último día hábil de cada mes.

Vacaciones.—Al personal obrero le será pagada la retribución que le corresponda percibir en el tiempo en que ha de estar de vacaciones reglamentarias el día inmediatamente anterior al primero efectivo de aquéllas.

En caso de petición voluntaria de vacaciones por conveniencia del operario, se liquidarán éstas cuando se haga al resto de su departamento, pudiendo cobrar un anticipo a cuenta de la cantidad a percibir en su día.

Pagas extraordinarias.—Las pagas extraordinarias serán abonadas: La del 18 de julio, el día diecisiete o el inmediato anterior si aquél fuera inhábil; y la de Navidad, el día veintidós de diciembre o el inmediato anterior si aquél fuera inhábil.

Protección a la familia.—Las prestaciones de protección a la familia del personal empleado se le abonará con su nómina mensual.

Artículo 50. Lugar.—El pago de salarios se efectuará por los pagadores en las oficinas de los respectivos talleres. Al personal obrero enfermo se le abonará su indemnización legal en los días de pago previstos en el artículo anterior, en las mismas oficinas.

El personal empleado percibirá su retribución en la caja de la Sociedad.

Artículo 51. Justificantes.—Para la liquidación mensual a que se hace referencia en el artículo 49, la empresa entregará a todos y cada uno de sus productores una nota impresa y explicativa en la que especificará con toda claridad y por conceptos separados cada una de las cantidades correspondientes al productor, bien sea por jornal o sueldo, incentivos en cualquiera de sus modalidades, horas extraordinarias, gratificaciones, antigüedad, protección a la familia y cualquiera otra clase de devengos. De la suma de tales cantidades se deducirá, con expresa fijación del importe de cada uno de los conceptos, las cantidades que el productor haya recibido como anticipo a cuenta, y retenciones correspondientes al régimen de seguridad social, impuestos y cualquiera otra clase de conceptos que sean a cargo del productor.

En el momento de hacerse efectiva por los productores la retribución del trabajo, éstos suscribirán el oportuno recibo.

Los anticipos decenales establecidos en el artículo 49 se efectuarán mediante recibo, que suscribirá y firmará cada productor.

Artículo 52. Reclamaciones.—En el momento del cobro deberá el productor manifestar su disconformidad respecto de la cantidad que percibe, por corresponderle otra según la nómina o recibo que firme. Si a ello hubiere lugar, se regularizará la reclamación del trabajador el día de pago siguiente a aquél en que se hubiese formulado dicha reclamación.

Si no hiciese ninguna manifestación de disconformidad, se presupone que se le ha liquidado exactamente la cantidad que resulte de la nómina o recibo.

Artículo 53. Anticipos extraordinarios.—Prevía justificación por parte del productor de la urgente necesidad de dinero, admitida por la empresa, ésta podrá facilitar anticipos reintegrables sobre los salarios devengados, sin que en ningún caso pueda la cantidad anticipada, exceder del 50 por 100 de su percepción mensual.

## CAPITULO VIII

### *Régimen de retribución*

Artículo 54. Retribución.—Se considera como renta de trabajo la totalidad de las percepciones que correspondan al productor por la labor realizada por cuenta y dependencia ajena, y entre ellas, como básica, el salario.

Artículo 55. Salario contractual.—Se entiende por salario o sueldo contractual la remuneración en dinero o en especie que percibe el trabajador por cuenta ajena, bien por unidad de tiempo o de obra, por plazos determinados o duración indefinida como contraprestación directa y por razón exclusiva del esfuerzo que realiza y del resultado que con él obtienen.

Para la percepción del salario o sueldo contractual se estará a las condiciones pactadas.

Forman parte del salario contractual las percepciones siguientes:

1.<sup>a</sup> La remuneración mínima señalada con carácter obligatorio por el Ministerio de Trabajo y los complementos a la misma convenidos por el presente Convenio Colectivo.

2.<sup>a</sup> Las primas de antigüedad obligatorias o pactadas en relación con el tiempo de trabajo en la empresa.

3.<sup>a</sup> Las percepciones correspondientes a horas extraordinarias, bien sean señaladas con carácter obligatorio o mediante pacto.

4.<sup>a</sup> La remuneración obligatoria o

pactada de los descansos dominicales, festivos, vacaciones y días análogos.

5.<sup>a</sup> Las primas devengadas por circunstancias específicas del trabajo prestado, tales como las de carácter nocturno y los penosos, insalubres, peligrosos o cualesquiera otros de naturaleza similar.

6.<sup>a</sup> Las cantidades que obligatoriamente hayan de abonarse por tiempo de espera, reserva o interrupción del trabajo.

7.<sup>a</sup> Las pagas extraordinarias legales y pactadas.

8.<sup>a</sup> Las primas, premios y comisiones y cualquiera otra modalidad de remuneración con incentivo, sean de carácter legal o pactado.

9.<sup>a</sup> El valor de los servicios que disfrute el trabajador, tales como vivienda, explotación de tierras de labor, combustible, agua, energía y otros suministros en especie, siempre que por disposición legal, costumbre o convención expresa se considere como formando parte del salario.

10.<sup>a</sup> El importe de la manutención y alojamiento facilitados por la empresa, cuando tengan el carácter señalado en el número anterior.

11.<sup>a</sup> Cualquier otra percepción que reciba el trabajador en compensación directa de su esfuerzo y rendimiento no incluida en el artículo siguiente.

Artículo 56. Otras retribuciones no salariales.—De acuerdo con lo expuesto en el artículo anterior, no formarán parte del salario:

1.<sup>a</sup> Las prestaciones de carácter familiar, es decir, subsidio familiar y prestaciones de protección a la familia.

2.<sup>a</sup> Las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social.

3.<sup>a</sup> Las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o de locomoción, distancia, desgaste de herramientas o cualquiera otra clase de indemnización que implique reembolso de un gasto efectuado por el trabajador a causa de su trabajo.

4.<sup>a</sup> Las indemnizaciones correspondientes a suspensiones o despidos.

5.<sup>a</sup> La participación directa en los beneficios de la empresa.

6.<sup>a</sup> Las cantidades en especie o en metálico que libremente conceda la empresa a sus trabajadores sin requerir aceptación o contraprestación específica obligada por parte de éstos. Tales asignaciones, totalmente independientes de los demás conceptos retributivos no da derecho a reclamación si se reducen o suprimen.

Artículo 57. Salario mínimo.—Para todos los efectos jurídicos derivados del contrato de trabajo, se considerará como salario base el establecido

como mínimo en las tablas de la Reglamentación de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica incrementado con el premio de antigüedad.

Artículo 58. Tabla de sueldos y salarios.—De conformidad con lo pacta-

do en este Convenio Colectivo, la tabla de sueldos y salarios vigente en la Reglamentación Nacional Siderometalúrgica quedará establecida para todos los productores de la empresa con arreglo a los siguientes cuadros:

a) Empleados

Categoría	Sueldo base Convenio	
Botones (hasta 16 años) ..... Aspirante (hasta 16 años) .....	} ..... 2.500 pesetas.	
Botones (de 16 a 18 años) ..... Aspirante (de 16 a 18 años) .....		} ..... 3.000 "
Cocinera ..... Dependiente auxiliar de Economato.....	} ..... 4.050 "	
Guarda jurado .....		..... 4.350 "
Telefonista ..... Auxiliar de organización ..... Ordenanza ..... Calcador ..... Auxiliar administrativo ..... Analista de segunda .....	} ..... 4.550 "	
Dependiente principal de Economato.....		..... 5.050 "
Chofer de camión ..... Analista de primera .....		} ..... 5.550 "
Encargado .....		
Técnico de organización de segunda.....		..... 6.050 "
Maestro de segunda ..... Delineante de segunda ..... Oficial administrativo de segunda ...		} ..... 7.000 "
Técnico de organización de primera ... Maestro de primera ..... Delineante de primera ..... Oficial administrativo de primera ...	} ..... 8.000 "	

b) Obreros

Categoría	Salario Pesetas
Oficial de primera.....	120,00
Oficial de segunda .....	114,50
Oficial de tercera .....	109,00
Especialista .....	105,00
Peón .....	100,00
Pinche de 17 años .....	69,00
Pinche de 16 años .....	61,00
Pinche de 15 años .....	53,00
Pinche de 14 años .....	45,00
Aprendiz de cuarto año ...	55,00
Aprendiz de tercer año ...	50,00
Aprendiz de segundo año ..	45,00
Aprendiz de primer año ...	45,00

Los jefes de equipo percibirán las cantidades de la presente tabla incrementadas en un veinte por ciento.

Artículo 59. Los productores cuyas relaciones laborales con la empresa estén sometidas a período de prueba no gozarán de los beneficios de este Convenio hasta no haber superado el mencionado período de prueba.

Artículo 60. Quedan excluidas de las tablas salariales que anteceden las categorías siguientes:

Jefes de segunda, jefes de primera, delineantes proyectistas, ayudantes técnicos sanitarios, peritos y técnicos industriales, ayudantes de ingeniero, licenciados, ingenieros, en atención al desempeño de cargos de categorías superiores, rigiéndose sus retribuciones mediante los acuerdos privados entre los que desempeñan tales cargos y la empresa.

Artículo 61. Los obreros percibirán, en concepto de prima por rendimiento, las cantidades que se expresan en el cuadro siguiente, en función de su actividad obtenida durante la jornada:

Categoría	Actividad 60	Actividad 70	Actividad 80	Actividad 90
Oficiales ..... Especialistas ..... Peones .....	} ..... 17,25	} ..... 34,50	} ..... 57,50	} ..... 80,50

Los valores intermedios de actividad se calcularán por medio de interpolación lineal.

Las primas de los montadores y los auxiliares, durante el tiempo de montaje fuera de su residencia, serán determinadas por el jefe de instalaciones especiales, pudiendo oscilar entre los importes correspondientes a actividades entre 60 y 80 puntos/horá.

En caso de no poderse determinar esta prima percibirán la prima media obtenida en la última temporada de permanencia en fábrica.

Los empleados no tienen prima por rendimiento.

Artículo 62. Premio de antigüedad.—Todos los productores de la empresa disfrutarán, además de su sueldo o jornal base mínimo, como re-

compensa a su vinculación a la empresa, de quinquenios, con arreglo a los cuadros que a continuación se establecen:

a) Empleados:

Para todos los empleados, cualquiera que sea su categoría, cada quinquenio representará una percepción de 200 pesetas mensuales.

b) Obreros:  
(Pesetas día)

Categoría	1 Q.	2 Q.	3 Q.	4 Q.	5 Q.	6 Q.	7 Q.	8 Q.	9 Q.	10 Q.
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	6,00	12,00	18,00	24,00	30,00	36,00	42,00	48,00	54,00	60,00
» 2. <sup>a</sup> .....	5,72	11,45	17,17	22,90	28,62	34,35	40,07	45,80	51,52	57,25
» 3. <sup>a</sup> .....	5,45	10,90	16,35	21,80	27,25	32,70	38,15	43,60	49,05	54,50
Especialista .....	5,25	10,50	15,75	21,00	26,25	31,50	36,75	42,00	47,25	52,50
Peón .....	5,00	10,00	15,00	20,00	25,00	30,00	35,00	40,00	45,00	50,00

Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de los aumentos periódicos, la fecha inicial de la misma en los grupos técnico, administrativo y subalterno será la de ingreso en los mismos, a excepción del tiempo de aspirantado. Al grupo "obrero" se le computará la antigüedad a partir del día 1 de enero de 1939, para los que prestaron sus servicios en la empresa en dicha fecha, y al personal obrero que tuviera concedidos estos beneficios con anterioridad a la fecha señalada le serán respetados.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa para nombramiento de un cargo público o sindical, así como el invertido en el cumplimiento del servicio militar, salvo que éste se hubiese realizado en régimen de voluntariado, en cuyo caso únicamente se computará para el cálculo de antigüedad el correspondiente a la duración del servicio militar normal. No se estimará en ningún caso, para computar el premio de antigüedad, el tiempo en que el productor haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

Se computará la antigüedad en razón a la totalidad de los años prestados en la empresa, cualquiera que sea

el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado el productor. También se estimarán los servicios prestados en período de prueba, así como el del personal eventual y complementario cuando éste pase a formar parte de la plantilla de la empresa.

En todo caso, los que asciendan de categoría, o cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquélla a que se incorporen los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculada en su totalidad sobre el nuevo sueldo base.

Es ilimitada la acumulación de períodos para la percepción del beneficio de antigüedad, sin que pueda establecerse tope al número de ellos.

Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengar a partir del día siguiente a aquel en que el productor haya cumplido el período establecido como determinante del premio de antigüedad.

En caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria y posteriormente reingresase en la empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha

de este último ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente adquiridos.

Artículo 63. Pagas extraordinarias.—A fin de que los productores puedan solemnizar las fiestas de la Natividad del Señor y del 18 de Julio, la empresa abonará a todo el personal las gratificaciones siguientes:

El personal empleado percibirá el importe de un mes en Navidad y el de quince días el 18 de julio, y el personal obrero disfrutará de quince días en cada una de ambas festividades.

Dichas gratificaciones serán calculadas con arreglo al salario del Convenio, con los aumentos que por antigüedad le correspondan.

Se abonarán íntegramente al personal que en las fechas del 17 de julio y 21 de diciembre pertenezcan a la plantilla de la empresa, aun cuando estuviese dado de baja por enfermedad, accidente o vacaciones, licencias extraordinarias, etc., no satisfaciéndose, por el contrario, a quienes estén disfrutando de excedencia voluntaria.

Artículo 64. Horas extraordinarias y destajos fuera de jornada.—Las horas extraordinarias y destajos fuera de jornada serán abonados con arreglo a los cuadros siguientes:

a) Empleados

Se fijará el valor de las horas extraordinarias según los siguientes cuadros:

Sueldo base Convenio	DIAS LABORABLES: Las dos primeras horas											
	QUINQUENIOS											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2.500	10,80											
3.000	15,00											
4.050	20,90	22,00	23,10	24,20	25,30	26,40	27,50	28,60	29,70	30,80	31,90	
4.350	21,50	22,60	23,70	24,80	25,90	27,00	28,10	29,20	30,30	31,40	32,50	
4.550	22,80	23,90	25,00	26,10	27,20	28,30	29,40	30,50	31,60	32,70	33,80	
5.050	26,00	27,10	28,20	29,30	30,40	31,50	32,60	33,70	34,80	35,90	37,00	
5.550	29,30	30,40	31,50	32,60	33,70	34,80	35,90	37,00	38,10	39,20	40,30	
5.850	31,20	32,30	33,40	34,50	35,60	36,70	37,80	38,90	40,00	41,10	42,20	
6.050	32,50	33,60	34,70	35,80	36,90	38,00	39,10	40,20	41,30	42,40	43,50	
7.000	36,50	37,60	38,70	39,80	40,90	42,00	43,10	44,20	45,30	46,40	47,50	
8.000	40,00	41,10	42,20	43,30	44,40	45,50	46,60	47,70	48,80	49,90	51,00	

DIAS LABORABLES: Horas restantes

DIAS FESTIVOS: Todas las horas

Sueldo base Convenio	QUINQUENIOS										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	2.500	12,35									
3.000	17,30										
4.050	24,00	25,20	26,40	27,60	28,80	30,00	31,20	32,40	33,60	34,80	36,00
4.350	24,70	25,90	27,10	28,30	29,50	30,70	31,90	33,10	34,30	35,50	36,70
4.550	26,30	27,50	28,70	29,90	31,10	32,30	33,50	34,70	35,90	37,10	38,30
5.050	30,00	31,20	32,40	33,60	34,80	36,00	37,20	38,40	39,60	40,80	42,00
5.550	33,85	35,05	36,25	37,45	38,65	39,85	41,05	42,25	43,45	44,65	45,85
5.850	36,00	37,20	38,40	39,60	40,80	42,00	43,20	44,40	45,60	46,80	48,00
6.050	37,55	38,75	39,95	41,15	42,35	43,55	44,75	45,95	47,15	48,35	49,55
7.000	42,00	43,20	44,40	45,60	46,80	48,00	49,20	50,40	51,60	52,80	54,00
8.000	46,20	47,40	48,60	49,80	51,00	52,20	53,40	54,60	55,80	57,00	58,20

b) Obreros

CATEGORIA	HORAS EXTRAS		DESTAJOS	
	Dias laborables	Horas de festivos	Pesetas punto	
	Dos primeras horas	Resto horas de laborables y horas nocturnas		
	Sin tóxico, penoso y peligroso	Sin tóxico, penoso y peligroso	Sin tóxico, penoso y peligroso	Con tóxico, penoso y peligroso
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	26,25	31,25	0,42	0,50
» 2. <sup>a</sup> .....	25,00	28,75	0,40	0,47
» 3. <sup>a</sup> .....	23,12	27,00	0,36	0,43
Especialista .....	22,65	26,14	0,35	0,42
Peón .....	22,15	25,54	0,33	0,40

La antigüedad, el tóxico, penoso y peligroso y la nocturnidad, repercutirán en la tabla anterior, salvo en los destajos, proporcionalmente a los valores establecidos para tales conceptos en las tablas fijadas en los artículos 62, 66 y 65 de este Convenio, respectivamente.

Los jefes de equipo percibirán las cantidades de la presente tabla incrementadas en un veinte por ciento.

La Dirección de la empresa podrá imponer, con carácter obligatorio, el trabajo en horas extraordinarias en aquellos casos en que, considerados de fuerza mayor o por existir averías de reparación perentoria que afecten a la producción, originen graves quebrantos de forma irremediable.

En estos casos excepcionales en que por necesidades urgentes e imprevistas se deba continuar el trabajo durante el tiempo de almuerzo o cena, la empresa abonará una "compensación" de 50 pesetas para almuerzo o cena, debiendo estar esta continuación del trabajo debidamente autorizada.

Respecto a las horas extraordinarias necesarias para casos de producción, aun cuando las mismas son de libre aceptación por parte de los trabajadores, la representación económica espera, y la representación social promete, que la colaboración en este aspecto entre trabajadores y empresa continuará siendo similar a la actual.

Artículo 65. Plus de nocturnidad.—Todo obrero que hubiere de trabajar durante la noche disfrutará de un suplemento de remuneración denominado "Plus de nocturnidad", ascendente a las cantidades que se consignan en el cuadro siguiente:

*Plus de nocturnidad*

Categoría	Pesetas/día
Oficial de primera	20
Oficial de segunda	
Oficial de tercera	
Especialista .....	
Peón .....	

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas.

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

De igual manera serán excluidos de este suplemento de retribución todos aquellos trabajos habitualmente efectuados en jornada diurna que hubieran de realizarse obligatoriamente en este período nocturno a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

El suplemento mencionado anteriormente se abonará sobre la totalidad de las horas trabajadas por el productor cuando el período nocturno fuese superior a cuatro horas, y en caso contrario, el referido plus se abonará únicamente sobre las horas realmente trabajadas.

Este suplemento de nocturnidad es compatible con los que se deriven de los satisfechos por horas extraordina-

rias, toxicidad, peligrosidad y trabajos excepcionalmente penosos.

Artículo 66. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos, peligrosos y sucios.—Al personal obrero que haya de realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas, peligrosas o sucias se le abonará una bonificación sobre su jornal de Convenio en proporción al tiempo trabajado en las citadas labores, de conformidad con el cuadro siguiente:

Categoría	Pesetas/día
Oficial de primera	20
Oficial de segunda	
Oficial de tercera	
Especialista .....	
Peón .....	

La empresa, de acuerdo con las disposiciones que en cada caso sean dictadas por la Dirección General de Trabajo o por la Delegación Provincial de Trabajo, determinará la existencia o no del derecho al referido plus.

En el caso de que por mejora de las instalaciones o por cualquier otro hecho desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad, peligrosidad o suciedad en el trabajo, una vez que haya sido confirmada la desaparición de estas causas por la Delegación Provincial de Trabajo dejará de abonarse la citada bonificación.

El hecho de que en un trabajo concurren al mismo tiempo el carácter de ser excepcionalmente penoso, tóxico, peligroso o excepcionalmente sucio no dará lugar a que satisfaga más de una bonificación, según la tabla anterior.

Artículo 67. Vivienda. — Cuando al productor le sea entregada vivienda vinculada al contrato de trabajo se considerará como retribución del mismo la renta que no sea exigida, calculada en relación al costo de las de análogas características existentes en la localidad.

En todo caso deberá acreditarse la libre aceptación del productor, y el alquiler será calculado con moderación y tan sólo para asegurar el interés legal del capital invertido en las edificaciones.

Las viviendas responderán además a las exigencias de salubridad e higiene normales.

En el caso de resolución del contrato de trabajo, el productor tendrá derecho a permanecer en la casa durante un mes, salvo en el caso de que el motivo de la resolución hubiese si-

do el fallecimiento del productor en accidente de trabajo, en cuyo caso, la viuda e hijos podrán permanecer en la misma durante seis meses sin satisfacer renta alguna, debiendo abandonar la vivienda una vez transcurrido este período.

Artículo 68. Vacaciones.—El personal empleado de la empresa tendrá derecho a un permiso anual de quince días laborables y el personal obrero a quince días naturales.

En ambos casos, este número de días se incrementará en dos para el año 1968 y en tres para el año 1969.

El personal que con carácter normal venga trabajando a destajo, prima o tarea, percibirá durante el período de vacaciones el promedio de lo que venía obteniendo durante los tres meses últimos.

Las vacaciones serán concedidas preferentemente en verano y se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute, dando preferencia al más antiguo en el servicio, salvo en el caso de que la empresa decida suspender la producción con cierre de la fábrica durante un período determinado del año, en cuyo caso se disfrutará la vacación por todos los productores en dicho período.

Del período de vacaciones anteriormente expuesto quedará exceptuado el personal menor de 21 años si se trata del personal masculino y de 17 si se trata del 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, etc., 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 hubiesen de hacer uso de este derecho.

Artículo 69. Gratificaciones extraordinarias voluntarias.—Se establece con carácter permanente una gratificación voluntaria de quince días para los grupos de técnicos, administrativos y subalternos, y de treinta días de salario base para los restantes grupos, teniendo dicha gratificación la consideración de premio de presencia.

La gratificación correspondiente a los grupos primeramente señalados se hará efectiva juntamente con la gratificación reglamentaria de 18 de julio.

En cuanto a la gratificación del personal obrero se hará efectiva en dos partes de quince días cada una, en las fechas de 1 de abril y 1 de octubre.

Las mencionadas gratificaciones se subordinan, no obstante, para todo el personal empleado y obrero acogidos al presente Convenio Colectivo, a la asistencia y puntualidad en el trabajo, con arreglo a las siguientes normas:

1.<sup>a</sup> De 1 a 2 faltas de asistencia al trabajo, pérdida del importe de dichos días.

2.<sup>a</sup> De 2 a 4 faltas de asistencia al trabajo, cometidas en el semestre correspondiente, pérdida de media gratificación.

3.<sup>a</sup> De cuatro faltas en adelante, pérdida de toda la gratificación.

4.<sup>a</sup> De 4 a 10 faltas de puntualidad, pérdida de media gratificación.

5.<sup>a</sup> De 10 faltas de puntualidad en adelante, pérdida total de la gratificación.

6.<sup>a</sup> El premio de presencia que se establece será percibido en proporción al tiempo prestado de servicios en la empresa.

7.<sup>a</sup> A efectos del premio que se establece se computarán como faltas los permisos particulares que soliciten los productores de cualquiera de los grupos.

8.<sup>a</sup> Igualmente se computarán como falta las ausencias superiores a las reglamentarias, en caso de enfermedad de cualquier pariente del productor.

9.<sup>a</sup> Las ausencias de los productores por enfermedad o accidente, para que puedan ser excluidas, deberán estar debidamente justificadas mediante los correspondientes partes oficiales de baja, único documento que justificará la falta, debiendo en tales casos dar cuenta a la Jefatura de Personal el primer día de la falta.

10.<sup>a</sup> Las faltas de asistencia o de puntualidad, independientemente de la pérdida del premio de presencia en la cuantía correspondiente darán lugar a las sanciones disciplinarias que reglamentariamente procedan.

11.<sup>a</sup> Estas gratificaciones serán percibidas por los productores que pertenezcan a la empresa en las mencionadas fechas.

Artículo 70. Premio de jubilación.—Se establece en favor de los productores de la empresa un premio de jubilación con arreglo a la siguiente escala y condiciones:

	Pesetas
Peones, limpiadoras y camareras .....	20.000

	Pesetas
Especialistas, guardas, almaceneros, cocineras, auxiliares, choferes, telefonistas, ordenanzas, calcadores y analistas .....	25.000
Oficiales de taller, delineantes, oficiales administrativos, encargados, capataces y técnicos de organización.	31.000
Maestros .....	35.000
Delineantes proyectistas, jefes de primera, jefes de taller, peritos y técnicos .....	38.000

Para tener derecho a la percepción de dicho premio es preciso que los productores, cualquiera que sea su categoría, tengan una antigüedad mínima en la empresa de cinco años.

Las cantidades anteriormente señaladas serán incrementadas en mil pesetas por cada cinco años de antigüedad superior a los cinco años que, como mínimo, se establece para tener derecho al premio de jubilación.

Artículo 71. Subsidio de defunción.—Asimismo, se establece un subsidio de defunción en beneficio de las viudas e hijos de aquellos productores fijos de plantilla que fallecieran por cualquier causa, cuyo subsidio se ajustará a la siguiente escala y condiciones:

	Pesetas
Peones, limpiadoras, camareras y botones .....	20.000
Especialistas, guardas, almaceneros, cocineras, auxiliares, choferes, telefonistas, ordenanzas, calcadores y analistas .....	25.000
Oficiales de taller, delineantes, oficiales administrativos, encargados, capataces y técnicos de organización.	31.000
Maestros .....	35.000
Delineantes proyectistas, jefes de primera, jefes de taller, peritos y técnicos .....	38.000

Tendrá derecho al subsidio de defunción la esposa del fallecido, cuando reúna las siguientes condiciones:

- a) Haber hecho vida conyugal con el causante hasta su muerte, o que en caso de separación legal hubiese sido declarada inocente u obligado judicialmente al marido a prestarle alimentos.
- b) No haber abandonado a sus hijos, observando una conducta honesta y moral.

Tendrán también derecho a este subsidio los viudos de la mujer trabajado-

ra fallecida si reuniesen las siguientes condiciones:

a) Hallarse incapacitado de manera permanente y absoluta para toda clase de trabajos.

b) Que, a juicio del Jurado de Empresa, carezca de medios de subsistencia.

c) Que reúna las condiciones señaladas anteriormente en cuanto a la viuda.

Tendrán derecho a esta prestación los hijos menores de 21 años que se expresan a continuación:

a) Los hijos legítimos, legítimados, naturales-reconocidos y adoptivos del causante. Estos últimos deberán haber sido adoptados con dos años de antelación, al menos, a la fecha del fallecimiento.

b) Los hijos citados en el párrafo anterior que el cónyuge hubiese llevado al matrimonio.

c) Que quede plenamente probado que vivían con el causante y a sus expensas.

d) Que no tengan derecho a pensión de una Institución de Previsión Laboral o de Seguro de Accidentes de Trabajo o de enfermedad profesional.

La limitación de 21 años no se tendrá en cuenta para las mujeres cuando dependan económicamente del fallecido, ni en los casos de los hijos de cualquier sexo que estén imposibilitados totalmente para trabajar.

Artículo 72. Suprimido.

Artículo 73. Retenciones legales.—será de cuenta de obreros, empleados y subalternos el pago de las retenciones legales, y, en consecuencia, la empresa practicará las deducciones que correspondan por Seguridad Social e impuesto sobre rendimientos de trabajo personal.

Artículo 74. Desgaste de herramienta.—Como norma general, la empresa facilitará a sus productores las herramientas de trabajo que necesiten para el desempeño de su cometido.

No obstante, cuando por la índole de su trabajo los productores empleen en su cometido herramientas de su propiedad, con autorización escrita de la empresa, percibirán las siguientes bonificaciones mensuales por este concepto:

Modelistas, carpinteros, albañiles, canteros, ebanistas y tallistas:

—Profesionales y especialistas, 13 pesetas.

—Aprendices y pinches, 8,50 pesetas.

Resto de oficios y profesiones:

—Profesionales y especialistas, 8,50 pesetas.

—Aprendices y pinches, 4,50 pesetas.

Artículo 75. Plus de distancia y de transporte.—Los productores tienen derecho a la percepción del plus de distancia y de transporte urbano, de acuerdo con las normas establecidas por las disposiciones aplicables al caso.

Artículo 76. Dietas.—El personal destinado a montajes fuera de plaza disfrutará de las siguientes dietas:

—Los montadores, una dieta diaria de 300 pesetas durante el tiempo que se encuentren fuera de su residencia.

—Los auxiliares, una dieta diaria de 275 pesetas durante el tiempo que se encuentren fuera de su residencia.

Las dietas anteriores se reducirán al 50 por 100 en caso de no pernoctar fuera de casa.

## CAPITULO IX

### Rendimientos

Artículo 77. De acuerdo con los principios que establece la Ley de Convenios Colectivos, y siendo de mutuo interés para la empresa y sus productores el asegurar un satisfactorio nivel de productividad que redunde en beneficio de todos, se adoptarán las medidas necesarias de organización, selección de personal y adaptación del mismo a los puestos de trabajo más adecuados, así como una medida objetiva del trabajo para todos aquellos casos generales en los que se pueda introducir un sistema de rendimientos controlable.

Artículo 78. La determinación de emplear el sistema de trabajo a prima es de libre iniciativa de la empresa, así como la duración de tal modalidad, siendo preceptivo para el productor la aceptación de tales métodos de trabajo.

La empresa procurará que la mayoría posible de los puestos de trabajo desempeñados por sus productores se encuentren sometidos al sistema de control del rendimiento primado que se establece en los artículos siguientes. En aquellos puestos en que no sea factible la introducción de tal sistema de trabajo se establecerá una valoración indirecta del mismo para obtener unos resultados proporcionales a los de los puestos de trabajo a control, procurando equipararlos, en los casos posibles, a aquellos puestos a los que auxilian en sus funciones.

Artículo 79. El rendimiento en el trabajo en la empresa se calculará con arreglo al sistema actualmente en vigor en la misma, con base en el método Bedaux, mediante la concesión de valores punto a cada una de las

operaciones a realizar dentro de cada puesto de trabajo.

La determinación de los valores punto de cada operación que componen las labores desarrolladas en cada determinado puesto de trabajo se obtendrán mediante los oportunos cronometrajes, o si ello no es factible, mediante "muestreos de trabajo".

Se denomina "valor punto" a la cantidad de puntos que científicamente se obtienen para un determinado trabajo cuando éste se realiza con un método bien definido y con unas instalaciones o utensilios invariables y dentro de unas condiciones de trabajo permanentes.

El "valor punto" resultante es único para cada trabajo bien definido, y no depende de la actividad del operario ni del operario que lo realice, de tal forma, que si un determinado trabajo vale, por ejemplo, 6 puntos, este trabajo valdrá siempre 6 puntos, cualquiera que sea el tiempo que emplee cada operario en realizarlo.

La medida de trabajo unitaria, que se denomina punto, se corresponde a la cantidad de trabajo que efectúa un operario normal, capacitado y entrenado para el puesto durante un minuto a la actividad normal, incluyendo el tiempo de descanso necesario.

Artículo 80. La actividad mínima exigible es la que hay que desarrollar para obtener 60 puntos por hora de trabajo.

La actividad óptima es la que puede desarrollar un trabajador normal, capacitado y conocedor del trabajo, a lo largo de la jornada y de su vida laboral, y que se estima científicamente en 80 puntos por hora de trabajo.

Artículo 81. Actividad mínima exigible:

a) La actividad mínima exigible a cada productor, cuando trabaja con un valor-punto nuevo, motivado por un nuevo cronometraje o por no haber trabajado anteriormente a control Bedaux, corresponde a una actividad mínima de 60 puntos hora, una vez superado el período de aprendizaje, si éste ha lugar.

b) La actividad mínima exigible a cada productor cuando ya viene trabajando con un valor-punto determinado sin que exista modificación del método, utensilio o instalación, será la media de la actividad conseguida por ese productor durante los últimos dos meses, disminuida en un diez por ciento.

Artículo 82. Casos de bajo rendimiento:

Cualquier actividad por debajo de las mínimas exigibles anteriormente indicadas, por ser escasas y defici-

rias, son sancionables según el artículo 160, apartado 14, del presente Convenio Colectivo, como disminución voluntaria del rendimiento normal de su labor, cuando se alcance el bajo rendimiento durante tres días consecutivos o siete alternos en el transcurso de un mes.

Cuando la disminución voluntaria del rendimiento normal exceda de tres días consecutivos o siete alternos durante un mes, será considerada como disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal de la labor y sancionable, por tanto, según el artículo 161, apartado 16, del presente Convenio Colectivo.

A los efectos de cómputo de la actividad desarrollada por cada productor no serán considerados los tiempos improductivos en los que aquél deba quedar inactivo por causas ajenas a su voluntad.

No será sancionable la no obtención de la actividad mínima exigible en los supuestos de que influyan causas ajenas a la voluntad del productor, determinadas éstas de manera clara y palpable.

Artículo 83. Cualquier productor de la empresa es considerado apto y capaz para desempeñar cualquier trabajo similar a los que normalmente viene desarrollando dentro de su sección, por cuyo motivo se entiende que no necesita período de aprendizaje para variar, no de puesto, sino de operaciones a desarrollar dentro del mismo.

Tan sólo podrá solicitarse por el productor e implantarse por la empresa período de aprendizaje o de adaptación a una labor determinada sin que sea exigible durante el mismo un rendimiento mínimo en los supuestos operarios recién ingresados en la empresa o de cambio de puestos de trabajo, siempre y cuando implique modificación absoluta de las labores que habitualmente venía desarrollando.

Artículo 84. Cualquier operario podrá ser saturado de trabajo, señalándose por la empresa las tareas adecuadas, sin que por ello se deba aumentar la retribución que viniese percibiendo.

Artículo 85. Los productores sometidos al sistema de trabajo a control, en el supuesto de que por causas de fuerza mayor ajenas a la voluntad de la empresa, no puedan trabajar toda o parte de la jornada en trabajos controlados, tendrán garantizada la percepción de la prima que en las correspondientes tablas del presente Convenio Colectivo se asignan al 60 de actividad.

Los productores sometidos al sistema de trabajo a control, en el supuesto de que por causas de la empresa no puedan trabajar toda o parte de la jornada en trabajos controlados, tendrán garantizada la percepción de una prima Bedaux, que será fijada por el mando, mediante fijación de una actividad estimativa variable entre 60 y 80.

Artículo 86. Los cronometrajes o muestreos de trabajo para la determinación de los valores punto de cada operación se efectuarán por la oficina de Tiempos de la empresa, como única y exclusiva entidad competente al efecto, siguiendo la tónica basada en el sistema Bedaux.

Los cronometrajes efectuados por la oficina de Tiempos serán desde su implantación por la empresa obligatorios para todos los productores afectados.

Sin embargo, y sin perjuicio del establecimiento obligatorio para los trabajadores, podrán éstos, en el plazo de un mes, a contar de la implantación del cronometraje, solicitar la revisión del mismo ante la Comisión Mixta de Cronometraje, a la que se refiere el párrafo siguiente, mediante escrito en el que se justifiquen las causas en las que se basan los errores imputados al cronometraje, no pudiéndose iniciar la reclamación antes de diez días, a fin de confirmarse el cronometraje establecido y adaptarse el personal a las nuevas condiciones.

La Comisión Mixta de Cronometraje estará formada por tres miembros designados por la empresa y otros tres nombrados por el Jurado de Empresa.

Las reclamaciones que se formulen contra los cronometrajes se resolverán por la Comisión mediante acuerdo mayoritario, que será obligatorio y definitivo para el reclamante, y en el supuesto de que la Comisión no llegase a adoptar tal acuerdo, decisión definitiva de la reclamación se someterá al arbitraje decisorio de la Comisión Nacional de Productividad.

Si la reclamación se resolviera favorablemente al reclamante, dado que los productores vienen obligados a aceptar desde su implantación los cronometrajes de la oficina de Tiempos, la empresa vendría obligada, una vez efectuadas las correcciones correspondientes en las hojas de trabajo, a abonar las diferencias existentes a favor del productor reclamante.

Si por el contrario se desestima la reclamación, o pese a ser estimada parcialmente resultase que el productor no ha alcanzado la actividad mínima exigible, sería ello causa de sanción, con arreglo a lo previsto en los ar-

tículos correspondientes del presente Convenio Colectivo.

Artículo 87. Serán causas de revisión de los valores puntos de cada operación de trabajo y, consiguientemente, de los cronometrajes o muestreos de trabajo las siguientes:

a) Por mejora o cambio en los métodos de fabricación o modificación de las instalaciones o utensilios de trabajo.

b) Por cambio de valoración del sistema de trabajo de control para pasar al sistema establecido en los artículos anteriores.

c) Por error de cálculo al establecer el cronometraje o muestreo en un tanto por ciento superior al quince por ciento del valor punto objeto de revisión, independientemente de las actividades reales alcanzadas.

d) Por aumento o reducción del equipo de trabajo existente en un departamento o por modificación de las condiciones de trabajo o de abastecimiento de materiales, siempre que esto suponga reducción, aumento o modificación de condiciones y sea efectuado después de establecido un cronometraje.

La revisión podrá ser solicitada por los productores mediante escritos dirigidos simultáneamente a la oficina de Tiempos y a la Comisión Mixta de Cronometrajes, o por la empresa a través de su oficina de Tiempos, previa comunicación a la citada Comisión.

## CAPITULO X

### Traslados

Artículo 88. Se podrán realizar los traslados de puestos de trabajo por los siguientes motivos:

- A petición del interesado.
- Por mutuo acuerdo entre la empresa y el productor.
- Por causas de fuerza mayor.
- Por necesidad de servicio.
- Por prescripción de los servicios médicos de empresa.

Artículo 89. Traslado a petición del interesado.—Este traslado se efectuará, previa aceptación y conformidad de la empresa, pasando el productor a percibir sus incentivos con arreglo al nuevo puesto de trabajo, sin derecho a indemnización de ninguna especie.

Artículo 90. Traslado por mutuo acuerdo entre empresa y productor.—En este supuesto se procederá de conformidad con el acuerdo al que lleguen ambas partes, pasando el productor a percibir la retribución, con sus incentivos, que le corresponda en el nuevo puesto de trabajo.

Artículo 91. Traslado por causas de fuerza mayor.—No serán indemnizables aquellos cambios que sean debidos a causa de fuerza mayor no imputables a la empresa, entendiéndose como tal causa de fuerza mayor los siguientes casos:

—Avería de maquinaria.

—Falta o disminución de pedidos.

—Espera de materiales.

—Falta de fluido eléctrico.

—Tiempos improductivos o de espera producidos por causas ajenas al trabajador; éste percibirá exclusivamente el salario de su categoría, pero la empresa se compromete, siempre que sea posible, a dedicar a los operarios afectados a otros trabajos que permitan la posibilidad de obtención de un mayor ingreso y que sean compatibles con su calificación profesional.

Cuando el trabajador sea destinado a otras labores cobrará el jornal de su categoría y la prima que corresponda al puesto que desempeñe.

—Las incompatibilidades de los medios de protección fijadas por el servicio médico respecto del trabajo (alergias, sorderas, mareos, etc.).

Artículo 92. Traslado por necesidad de servicio.—Si la Dirección estimara necesario cambiar a uno o varios productores que prestén servicio en cualquier departamento o sección a otro departamento o sección, dentro de la misma empresa, podrá hacerlo con las condiciones y normas que se insertan a continuación:

a) Clase de traslados.—Se reconocen dos clases de traslados: provisionales y definitivos. Son provisionales aquellos traslados cuya duración sea inferior a seis meses. Son definitivos aquellos traslados reconocidos así por la Dirección de la empresa desde el primer momento, y aquellos otros cuya duración haya sobrepasado el plazo de seis meses y que por esta circunstancia se convertirán automáticamente en definitivos.

b) Forma de los traslados.—Para efectuar cualquier traslado se solicitará la voluntariedad de los trabajadores que deseen el cambio, escogiéndose por la Dirección de la empresa, de entre los voluntarios, aquel o aquellos a quienes juzgue más idóneos para el puesto. Si no hubiese voluntarios o si habiéndolos no fuesen idóneos para el puesto, la empresa, como norma general, trasladará a aquellos productores de menos antigüedad en el puesto de trabajo que son objeto de reducción. En igualdad de antigüedad en el puesto se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa, y, en caso de

igualdad en ambos conceptos, decidirá libremente la empresa.

c) Excepción al contenido del apartado anterior.—En casos especiales en que la empresa necesite trasladar a un operario determinado, aun cuando en su sección o departamento no sobren sus servicios, pero que deba ser él el trasladado por tener un oficio o conocimientos específicos necesarios para cubrir una vacante en otro departamento, en este caso, saliendo de las normas establecidas en el párrafo anterior, podrá hacerlo, ateniéndose a las condiciones siguientes:

1.<sup>a</sup> Si al productor mencionado se le perjudica por pasar de un puesto de control a otro no controlado, se le indemnizará con las cuantías que se determinan más adelante.

2.<sup>a</sup> Siempre que sea posible, a los operarios a quienes se traslade de la forma mencionada se les mantendrá en el nuevo puesto la antigüedad del anterior.

Únicamente, y en el caso de que se perjudicase a los compañeros del nuevo puesto de trabajo, dejaría de mantenerse total o parcialmente la antigüedad antes mencionada.

3.<sup>a</sup> A los productores afectados por este cambio excepcional no se les podrá volver a trasladar en el plazo de un año, si no es a su puesto de origen.

d) Nuevas instalaciones.—Cuando hayan de ponerse en servicio nuevas máquinas o instalaciones, el personal que haya de ocupar estos nuevos puestos de trabajo será libremente designado por la empresa entre el personal de plantilla, y ello aun cuando la entrada en servicio de aquéllas determine el paro de otras similares que fabriquen los nuevos productos. El personal libremente designado por la empresa será sometido a un período de instrucción y adaptación, cuya duración será fijada por el departamento de Métodos.

Queda bien entendido que la aplicación de este apartado no determinará el despido de ningún productor sobrante en la sección.

Transcurrido el plazo de instrucción y aprendizaje a que se refiere el presente apartado, los operarios que a juicio de la Dirección no demostrasen las aptitudes necesarias, podrán ser sustituidos. La Comisión de Tiempos comprobará previamente si se dan tales circunstancias.

Para estos fines se utilizarán operarios demostradores, quienes ejecutarán las tareas que ofrezcan duda o puedan ser motivo de discusión.

Artículo 93. Indemnizaciones para los casos de cambio de puesto de tra-

bajo por necesidades de servicio.—Los productores tendrán derecho, en el supuesto de cambio de puesto de trabajo por necesidades de servicio, a las indemnizaciones que se establecen en los apartados siguientes:

1.º Traslados provisionales.—En el caso de traslados provisionales, el productor, durante el período de traslado, cobrará el mismo salario más la prima que obtenga dentro del nuevo puesto de trabajo. Si pasare de un puesto de trabajo controlado a otro sin controlar, cobrará el mismo salario, la prima correspondiente al nuevo puesto de trabajo, y si ésta fuera inferior a la media obtenida en los tres meses últimos en su puesto de origen, percibirá, además, la diferencia entre ambas primas.

2.º Traslados definitivos.—En este supuesto, el productor cobrará el mismo salario más la prima que obtenga en el nuevo puesto de trabajo, sin ninguna otra indemnización en el caso de que el puesto de trabajo de origen y el nuevo estén ambos sometidos al mismo sistema de control, así como también en el caso de que el traslado sea de un puesto sin controlar a uno controlado.

Si el traslado es de un puesto controlado a otro sin controlar, el productor percibirá, por una sola vez y por vía de indemnización por el traslado, el resultado de multiplicar por 290 días de trabajo anual la diferencia entre la prima media diaria obtenida en el puesto de origen durante los tres últimos meses y la prima media diaria obtenida durante el mismo período por los compañeros del puesto de trabajo al que ha sido destinado.

Asimismo, tendrán derecho los productores a una indemnización, por una sola vez, de mil quinientas pesetas como compensación por la pérdida de antigüedad en el puesto, en el caso de que el traslado definitivo, al efectuarse de conformidad con el párrafo c) del artículo 92 produzca el traslado de un productor que no sea el más moderno en su puesto de trabajo en el departamento de origen y, consecuentemente, todos aquellos traslados definitivos en los que se respete el orden inverso de antigüedad para efectuarlo no dará origen a la indemnización prevista en este párrafo.

Artículo 94. Las indemnizaciones previstas en el artículo anterior sólo podrán ser percibidas por aquellos productores que tengan su puesto de trabajo consolidado.

Se considera que un trabajador tiene el puesto de trabajo consolidado

cuando lleve en el mismo más de un año con pleno derecho y no estuviera en él cubriendo baja de otro productor ausente por causa de enfermedad, accidente, servicio militar, vacaciones, permisos voluntarios y oficiales, excepción, etc.

Por excepción, se considerarán ya consolidados los puestos de trabajo que tengan los productores con antigüedad de un mes a la firma de este Convenio.

Artículo 95. Traslado por prescripción de los servicios médicos de empresa.—En este supuesto, si la causa no es productora de incapacidad reglamentada que produzca la baja definitiva de la empresa, y siempre que no fuese posible el seguir trabajando en su puesto habitual, aquélla podrá trasladarlos a los puestos de trabajo que mejor se acomoden a su estado de salud o aptitudes físicas, adaptándose, en cuanto a indemnizaciones se refiere, a los supuestos previstos en los artículos anteriores.

Artículo 96. Aprendizaje en el nuevo puesto de trabajo.—En cualquier clase de traslado, si procediese por razón de la labor a desarrollar, se concederá al productor trasladado el período de adaptación o aprendizaje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83 del presente Convenio Colectivo. Durante este período de aprendizaje, el productor trasladado percibirá la prima media diaria que haya obtenido durante el mes precedente en su puesto de origen, sujetándose en todo lo demás a lo pactado en el presente capítulo.

Artículo 97. La empresa, al realizar un traslado, dará cuenta del mismo a la Comisión de Tiempos y Traslados, creada en el seno del Jurado de Empresa para estos fines, y tendrá en cuenta, a ser posible, las recomendaciones que esta Comisión indique.

El productor que sea trasladado por conveniencia de la empresa tendrá opción a regresar a su puesto primitivo en el caso de que se creasen nuevos puestos de trabajo con posterioridad similares al abandonado con motivo de su traslado.

De no aceptar la vuelta a su puesto al ofrecimiento del mismo se entenderá que el productor renuncia a los derechos que tuviere.

Al retorno al puesto de trabajo por las causas señaladas, se le dará antigüedad en el escalafón con prioridad sobre los nuevos puestos que se creen.

## CAPITULO XI

### *Aprendizaje y formación profesional. Ascensos*

Artículo 98. Aprendizaje.—La empresa dedicará atención a la formación de aprendices mediante la formalización del oportuno contrato en que se plasmen las condiciones en que el aprendiz será proporcionado por la empresa y las obligaciones de quien como aprendiz suscriba.

El número de aprendices será equivalente al cinco por ciento de su plantilla, entendiéndose que para los efectos de determinar el citado porcentaje no serán tenidos en cuenta los productores pertenecientes a la mano de obra incualificada, como peones, guardas, personal de limpieza, etc.

Ambas partes contratantes —empresa y aprendiz— no podrán rescindir el contrato de aprendizaje una vez transcurrido el período de prueba nada más que por las causas consignadas en la Ley de Contrato de Trabajo.

No se considerará rescindido el contrato de aprendizaje por el hecho de incorporarse el aprendiz al servicio militar. En este caso, el contrato de aprendizaje sufrirá una interrupción, que se reanudará al reintegrarse a su puesto de trabajo una vez cumplido el servicio militar.

La duración del aprendizaje, si se poseyese título o diploma expedido por la Escuela Profesional, durará dos años; en tal caso, el aprendiz ingresará en la fábrica o taller con el salario asignado al tercer año. Si no poseyese el título o diploma antes citado, la duración del aprendizaje será de cuatro años aprobados. Estos períodos o plazos de aprendizaje son necesarios e indispensables para poder alcanzar la categoría de obrero cualificado.

Si en el cuarto año no resultara aprobado podrá continuar examinándose hasta el sexto, por períodos anuales, y si a la terminación de este último no resultara aprobado pasará a ser considerado como especialista.

Artículo 99. Convocatoria.—Cuando la empresa necesite cubrir plazas de aprendices publicará en el tablón de anuncios la convocatoria y el número de plazas a cubrir, concediendo un plazo mínimo de quince días para la presentación de la instancia y documentación que deba acompañarla.

Todo aspirante a aprendiz sufrirá un examen de capacitación para ser considerado como tal. En caso de ser igual la calificación obtenida en el examen tendrán preferencia para la adjudicación de las plazas convocadas los

hijos o huérfanos de productores de la empresa.

Artículo 100. Formación de aprendices.—La empresa cumplirá su obligación de la formación técnica de sus aprendices mediante un constante y eficaz control de los trabajos realizados por los mismos, previa la explicación teórica y demostración práctica del trabajo que les sea encomendado. El aprendiz queda obligado a asistir a las clases establecidas y la empresa les satisfará, de material y libros.

Anualmente, y al final de cada curso escolar, los aprendices sufrirán un examen, cuya aprobación es requisito previo para su ascenso al aprendizaje del año siguiente.

Los exámenes a que se refiere el párrafo anterior se verificarán por los propios profesores; el jefe del taller en el que el aprendiz haya practicado la mayor parte del tiempo informará del resultado de los trabajos encomendados al tribunal de profesores.

Para el paso del aprendiz a la categoría de oficial será requisito imprescindible el sufrir un examen, que será supervisado y calificado por un tribunal, constituido por:

- Por el jefe de personal de la empresa o persona delegada.
- El jefe del taller en el que el aprendiz haya efectuado su aprendizaje práctico.
- Dos oficiales designados por el Jurado de Empresa.

Artículo 101. Rescisión del contrato de aprendizaje.—Serán causas de la rescisión del contrato de aprendizaje, además de las consignadas en la Ley de Contrato de Trabajo, las siguientes:

- Las faltas graves de disciplina en clase.
- Las faltas sistemáticas de asistencia a las clases no justificadas.

Para apreciar si existe "causa suficiente" de rescisión del contrato de aprendizaje se convocará, al claustro de profesores, al jefe de personal y al vocal representante del Jurado de Empresa, comunicándose la decisión tomada al Jurado de Empresa.

Artículo 102. Las faltas de asistencia y puntualidad a las clases no justificadas serán sancionadas de la forma siguiente:

- Cada falta de puntualidad no justificada tendrá una sanción de cinco pesetas.
- Cada falta de asistencia no justificada, siempre que corresponda al horario de trabajo, será sancionada con la pérdida de los salarios correspondientes a ese tiempo.

Artículo 103. Formación profesional.—Para conseguir un mejor perfec-

cionamiento en las condiciones laborales de los productores la empresa se compromete a organizar conferencias y coloquios a los que asistan los productores que voluntariamente acepten el ofrecimiento, y en los que bajo la dirección de la empresa, se discutirán y comentarán temas que tiendan a una mayor capacitación en su formación profesional.

Artículo 104. Ascensos de categoría reglamentaria.—Los ascensos del personal de categorías reglamentarias inferiores se llevarán a efecto en la forma dispuesta en el artículo 59 de la Reglamentación Nacional de Trabajo mediante los tres turnos de antigüedad, libre designación y concurso oposición. Sin embargo, en los ascensos que correspondan al turno de antigüedad se requerirá una prueba previa de aptitud mínima para el puesto por parte del trabajador a quien corresponda el ascenso, prueba que se hará por orden riguroso de antigüedad, de tal manera que si el operario que tiene el número uno del escalafón para ascender no resultase apto, se examinará al inmediato siguiente en dicho escalafón hasta encontrar finalmente el operario que supere las pruebas.

Estas pruebas de aptitud para ascenso por antigüedad serán realizadas por la empresa. Si el operario resultare apto, ascenderá automáticamente; si no resultare apto y no se conformara con el resultado de las pruebas, tendrá derecho a que le examine el tribunal a que se refiere el artículo 58 de la Reglamentación Siderometalúrgica.

Queda exceptuado de este sistema de ascenso el personal de categoría superior y los técnicos no titulados con mando directo sobre el personal, cuyos puestos se cubrirán por libre designación de la empresa.

Artículo 105. Especialistas. — El personal de esta categoría podrá ascender a oficial profesional de tercera mediante la realización de la correspondiente prueba, cuando por existir vacantes de oficiales de tercera se convoquen plazas para el ingreso de personal ajeno a la empresa.

Si el especialista tiene certificado de aptitud de una Escuela Profesional podrá optar a la plaza sea cual fuese su antigüedad. Si no lo tuviese será preciso que lleve un mínimo de dos años como especialista en la empresa.

Declarada su aptitud ocupará, con preferencia al personal del exterior, la primera vacante.

También podrá ascender a oficial de tercera por realizar con resultado satisfactorio las pruebas finales del curso de formación profesional acelerada.

En todos los casos, para realizar exámenes que permitan el paso de especialista a oficial de tercera será precisa previa autorización de la Dirección General de Ordenación del Trabajo.

Artículo 106. Oficiales.—Profesionales y administrativos, técnicos de oficina, laboratorio y organización.—Ascenderán por aplicación de las normas sobre la materia de la Reglamentación Nacional, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 105.

Por el turno de libre designación ascenderán los mejor calificados en conjunto no ascendidos por otro turno en el curso de perfeccionamiento si se hubiese celebrado y en la valoración de méritos llevada a cabo.

Artículo 107. Subalternos.—Ascenderán por aplicación de la Reglamentación de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica.

Artículo 108. Técnicos de taller no titulados.—Ascenderán por libre designación, previo un período de prueba, en el que habrán de ser declarados aptos en los cursos en que participen y en la prueba práctica que se les ponga, principalmente de resultados a conseguir en cada uno de los factores principales que intervienen en el rendimiento de sus talleres.

Técnicos no titulados sin mando directo sobre el personal.—Para ascender a las categorías de delineante de primera, delineante de segunda, calificador, reproductor fotográfico, analistas de primera y analistas de segunda se seguirán las siguientes normas:

Primera: De rigurosa antigüedad, entre los clasificados en la categoría inmediata inferior relacionada con la plaza superior a cubrir.

Segunda: De concurso oposición entre los productores de la categoría inmediata inferior relacionada con la plaza a cubrir y dando, en igualdad de condiciones, las mismas preferencias que las señaladas para el grupo de administrativos.

Tercera: De libre designación por la empresa, entre la totalidad de su personal, cualquiera que sea el grupo a que pertenezcan.

Artículo 109. Técnicos titulados.—Cualquier ascenso se hará totalmente por libre designación de la Dirección de la empresa.

## CAPITULO XII

### Seguridad e higiene

Artículo 110. Jurado.—Corresponde al Jurado de Empresa entender en todo lo relativo a prevención de accidentes, seguridad e higiene y bienes-

tar del trabajo, vigilando el cumplimiento del Reglamento de 31 de enero de 1940 y proponiendo la adopción de las medidas que la técnica y la experiencia aconsejen.

Artículo 111. Comisión. — Para desempeñar su cometido, el Jurado de Empresa designará una Comisión formada por el presidente o persona delegada del mismo; un vicepresidente, que será el jefe de los Servicios Médicos de Empresa; el secretario; tres vocales, nombrados por el Jurado de Empresa, y un número suficiente de asesores técnicos en seguridad, la cual estará permanentemente asesorada por el jefe de Seguridad.

Artículo 112. Garantía.—La empresa Corcho, S. A., en su deseo de que todos los trabajos se lleven a cabo con la máxima seguridad, establece la obligación de todo mando de eximir de la realización de un trabajo a su personal si no han sido tomadas las medidas preventivas necesarias, debiendo corregirse las deficiencias existentes tan pronto como sean denunciadas por los trabajadores.

Artículo 113. Funciones. — Son funciones del Jurado y de la Comisión, en su caso, las siguientes:

a) La vigilancia del cumplimiento de lo legislado sobre la materia y, en general, de cuantas medidas se adopten para proteger la salud 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 accidentes y enfermedades profesionales.

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

e) La vigilancia del funcionamiento de los servicios higiénico-sanitarios.

f) La inspección periódica de las máquinas y 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 informe con destino a la Inspección de Trabajo sobre materias que le sean consultadas.

Artículo 114. Reuniones. — Para tratar de las misiones que le están confiadas, el Jurado o la Comisión, en su caso, se reunirá una vez, por lo menos, al mes y siempre que sea convocada por su presidente o cuando haya ocurrido un accidente grave o haya indicios racionales de peligro para los tra-

bajadores. Sus acuerdos deberán comunicarse a la Dirección de la empresa, y una vez aprobados por ésta, tendrán carácter ejecutivo.

Las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene se ajustarán, en cuanto a su convocatoria, procedimiento y celebración de las reuniones a lo dispuesto en el Reglamento de Jurados de Empresa.

En cuanto a la representación del Jurado se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Reglamento de 11 de septiembre de 1963.

Artículo 115. Responsabilidad. — En cada taller o departamento el jefe es el responsable de la observancia de las reglas de seguridad e higiene, así como de los accidentes que ocurran por la inobservancia de aquéllas.

La negligencia del mando en la prevención de accidentes y en hacer cumplir las normas de seguridad será motivo de sanción, de acuerdo con los artículos 160, apartado 24, y 161, apartado 14, del presente Convenio Colectivo.

Artículo 116. Servicios médicos.— En la empresa Corcho, S. A., funciona una clínica de los servicios médicos de empresa en la que se asistirá a los enfermos y accidentados, en primeros auxilios, y a cuantos trabajadores deban acudir a aquélla por aplicación del Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

Para el correcto funcionamiento del control que deben llevar los Servicios Médicos de Empresa se exigirá un riguroso control de las bajas, partes de confirmación y altas, para lo cual será absolutamente necesario la presentación de todos estos documentos en la oficina de personal de esta empresa.

La inobservancia de estas normas está sancionada en el artículo 159, apartado 2, del presente Convenio Colectivo.

Artículo 117. Accidentes. — Al producirse cualquier accidente, el accidentado o quienes le acompañen portará el "Boletín de Asistencia", cumplimentado en todos sus extremos por el mando respectivo al botiquín. Una copia del mismo, una vez informado por los Servicios Médicos, será remitida al mando que lo expidió para que éste lo entregue personalmente al jefe de Seguridad.

Si el accidentado causa baja, el mando deberá adjuntar al citado boletín el correspondiente "Parte de Informe de Accidentes".

Artículo 118. Información al personal.—Todo el personal de la empresa estará debidamente informado sobre las normas que rijan en cada mo-

mento en el servicio de accidentes del trabajo. Un ejemplar de las cuales se encontrará expuesto en cada uno de los tabloneros de anuncios de la empresa.

Artículo 119. Prevenciones generales:

a) Los locales de la empresa estarán dispuestos de tal forma que posean la ventilación e iluminación más adecuadas al trabajo que en ellos se realice.

b) Los fosos o aberturas que existan estarán debidamente protegidos con tapas o barandillas.

c) Los depósitos que contengan gases a presión dispondrán de un manómetro, con indicación de la presión de servicio y una válvula de seguridad que ha de ser revisada periódicamente.

d) Los motores de combustión, hornos o estufas que desprendan gases perjudiciales para la salud dispondrán de tubos de escape que conduzcan éstos al exterior.

e) Los equipos eléctricos de la maquinaria o motores estarán dispuestos de tal forma que no sea posible alcanzar con la mano las partes sometidas a tensión.

f) Todos los elementos utilizados para la suspensión de cargas, cables, cadenas, etc., así como las transmisiones y los restantes elementos de fácil desgaste serán comprobados periódicamente al objeto de asegurarse de que se encuentren en perfectas condiciones y sin riesgo alguno para su funcionamiento.

g) Por todos los locales de la empresa se hallarán distribuidos extintores de incendios, y próximo a ellos se encontrarán las instrucciones de su manejo, que deberán conocer todos los obreros y empleados designados para hacerse cargo de los mismos en caso de incendio.

h) La empresa facilitará en todos los casos en que sea preciso los dispositivos o elementos de protección necesarios, incluido calzado, guantes, cascos, etc., quedando obligados, sin excusa alguna, a su uso todos los trabajadores que los tengan asignados.

i) Los locales de trabajo tendrán las condiciones y dimensiones precisas para la mejor seguridad y bienestar de los trabajadores.

j) La superficie del pavimento por cada trabajador no será menor a dos metros cuadrados y el cubo de aire de diez metros cúbicos, sin contar en ambos casos la superficie y volumen ocupado por las máquinas o aparatos, instalaciones, materiales, etc. El techo de los locales no será, en ningún caso, inferior a tres metros; el pavimento será

de hormigón y liso y de material resistente y susceptible de lavado.

k) Las paredes serán lisas, pintadas en tonos claros y estarán continuamente en perfecto estado de conservación. La separación entre las máquinas no será en ningún caso inferior a ochenta centímetros, que alcanzará 1,50 metros cuando se trate de hornos, calderas, hogares u otras máquinas que sean focos radiantes de calor.

l) El aire será renovado mediante ventilación natural en todos los departamentos, e incluso en aquellos en que esté aconsejado mediante ventilación artificial, garantizándose en todo momento a los trabajadores que la temperatura, humedad y pureza de aquéllos no será molesta ni perjudicial para su salud.

m) La iluminación de los locales satisfará las condiciones de seguridad del personal y dispondrá de iluminación natural, completándose en aquellos lugares en que resultara insuficiente con luz artificial elegida por los técnicos de seguridad y servicios médicos de empresa, estando el número de focos, su intensidad y distribución en relación con la altura y superficie de los locales y del trabajo que realiza.

La intensidad de la iluminación será uniforme en cada uno de los locales, siendo más intensa en el que ofrezca mayor peligro de accidentes.

n) La limpieza, que se realizará fuera de las horas de trabajo, será hecha con el mayor esmero, cuidándose especialmente de que el pavimento no quede encharcado y se conserve limpio de aceites, grasas y otros cuerpos que le hagan resbaladizo.

o) Próximos a los lugares de trabajo existirán retretes con agua abundante y descarga automática, a razón de un mínimo de uno por cuarenta obreros masculinos y uno por cada veinte de personal femenino, estando separados unos de otros. Las cabinas serán de 1 metro o 1,20 metros de superficie y 2,50 metros de altura, y sus paredes y suelos serán lisos e impermeables. Las paredes estarán pintadas en tonos claros, siendo el azulejo blanco en una altura de setenta centímetros, en forma que permita el lavado con líquidos desinfectantes o antisépticos, lo cual se llevará a cabo una vez al día y siempre que fuera preciso.

Los locales destinados a aseo del personal, lavabos, duchas, etc., tendrán la amplitud relacionada con el personal que debe hacer uso de los mismos.

q) Los vestuarios dispondrán de bancos y perchas en número proporcional al de obreros que los utilicen, y

estarán instalados de tal forma que permitan la mayor higiene y buenas condiciones respecto de cubicación, superficie, ventilación, renovación y pureza del aire, iluminación, temperatura, humedad, etc.

r) Todo el personal de la factoría puede hacer uso de los locales de comedores, quedando sometidos a la disciplina que proceda y a las sanciones que correspondan aplicar al personal que haga uso indebido de los mismos o no mantenga la disciplina y corrección a que la convivencia con los compañeros obliga, pudiendo llegarse a imponer le suspensión del derecho al uso del comedor por un período máximo de seis meses en los casos de faltas graves repetidas.

Artículo 120. Prohibiciones.—Deberán observarse terminantemente las siguientes prohibiciones:

a) Fumar dentro de los talleres o en los locales en que existan materiales inflamables y en todos los talleres en general desde una hora antes de la salida.

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

c) Practicar curas por persona ajena 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 herramientas que ofrezcan peligro directamente.

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

f) Quitar los mecanismos de seguridad de las máquinas en movimiento.

g) Modificar dichos mecanismos a pretexto de mayor rendimiento.

h) Poner en marcha mecanismos de transmisión sin seguridad plena de que el personal encargado de la máquina no corra peligro alguno.

i) Poner en marcha a mano los volantes de las máquinas, ya que debe hacerse uso de las palancas de puesta en marcha o dispositivos que las sustituyan.

j) Acercarse a las máquinas de transmisiones que no les están asignadas y transitar por lugares que no sean los pasos previamente señalados.

k) Estacionarse en pasillos y salidas en casos de incendio o accidente.

l) Pararse o bajar bajo cargas en suspensión.

m) Transportar directamente cargas excesivas que puedan producir daño inmediato.

n) Subir o apearse de vehículos en marcha.

o) Pintar con pistola al duco o cualquier otra pintura sin estar provistos de mascarilla.

p) Trabajar en alturas superiores a tres metros sin utilizar cinturones de seguridad.

El incumplimiento de cualquiera de las prohibiciones anteriormente establecidas implicará la comisión de falta sancionable como leve, grave o muy grave, dependiendo de la gravedad o perjuicios causados a personas, cosas, maquinaria o funcionamiento normal de la empresa.

Artículo 121. Obligaciones.—Los trabajadores de la empresa estarán obligados:

a) A mantener el perfecto estado de limpieza y conservación de las máquinas y herramientas que les están asignadas y a comunicar a sus superiores cualquier deficiencia que observen en su funcionamiento.

b) A prestar su ayuda a cualquier compañero que sufra accidente de trabajo, parando las máquinas o transmisiones que lo origina y avisando al mando inmediato superior del hecho ocurrido, así como a prestar su colaboración al salvamento del personal en peligro.

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

Artículo 122. 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 de la industria o 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 caloríferas 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 protección conveniente del cuerpo contra las proyecciones, contaminaciones y contactos peligrosos en general.

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

7) Aparatos respiratorios de tipo aislante "ciclo cerrado" o del tipo de máscara en comunicación mediante tubería con una fuerza exterior de aire puro para aquellos trabajos imprescindibles a realizar en atmósferas altamente peligrosas.

8) Cinturones de seguridad para trabajos en alturas.

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

10) Prendas de protección personal a los empleados (chaquetas cada dos años), y al personal obrero (dos buzos al año, en las primeras decenas de julio y enero).

Artículo 123. Prevenciones en talleres de maquinaria.—En todos los talleres en que exista maquinaria se tendrán en cuenta las siguientes prevenciones:

a) Las correas de transmisión que queden al alcance de la mano estarán provistas de dispositivos de protección.

b) Las correas que estén con las que deban maniobrarse frecuentemente lo estarán en forma que no existan elementos mecánicos que puedan dañar la mano.

c) Los engranajes al alcance de la mano dispondrán de dispositivos de seguridad o topes.

d) Las muelas de rectificar tendrán protección capaz de retener los fragmentos desprendidos en caso de rotura, debiendo los envolventes dejar libre la muela necesaria para el trabajo.

Artículo 124. 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 rendimientos psicofisiológicos. Este estudio debe comprender necesariamente tales condiciones ambientales de ventilación, iluminación, temperatura y humedad de los locales de trabajo, así como los riesgos de intoxicación y enfermedades producidas por ruidos, vibraciones, trepidaciones, radiaciones o materiales de trabajo.

Artículo 125. Como consecuencia de las funciones señaladas en el artículo

anterior, los Servicios Médicos de Empresa vienen obligados a redactar inicialmente y después a revisar anualmente una ficha higiénica de la industria, cuyo modelo será facilitado por la Organización de los Servicios Médicos de Empresa.

Artículo 126. Las medidas preventivas derivadas del estudio higiénico de la industria deben ser proyectadas por el técnico de seguridad o el que la empresa designe al efecto, de acuerdo con el Servicio Médico de Empresa. Análogamente se procederá con las medidas que se estimarán necesariamente con motivo de la adopción de nuevo método de trabajo, nuevos procesos industriales o ampliación o reforma de locales de trabajo, sobre los que el Servicio Médico de Empresa deberá ser consultado siempre.

Una vez estudiados los problemas existentes y las medidas que los técnicos de seguridad estimen convenientes, de acuerdo con el Servicio Médico de Empresa, se someterá a la aprobación del Comité de Seguridad e Higiene y obtenido ésta, se elevará a la Dirección de la empresa y copia de ellos a la Organización de los Servicios Médicos de Empresa.

Artículo 127. Las funciones de los Servicios Médicos de Empresa no supondrán nunca obstáculo o menoscabo de las correspondientes al Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 128. Higiene de los trabajadores.—Todo el personal de la empresa será reconocido, cuando menos, una vez al año, aparte de los casos que más adelante se determinan.

Los datos obtenidos en el reconocimiento y exploración complementaria serán anotados en las fichas oficiales, cuyo modelo se facilitará por la Organización de los Servicios Médicos de Empresa.

Artículo 129. Ningún productor será admitido en la empresa sin un reconocimiento previo, que tendrá las finalidades siguientes:

a) Diagnosticar la existencia de enfermedades contagiosas.

b) Valorar la capacidad del aspirante para el trabajo en general.

c) Determinar su aptitud para la tarea específica que debe realizar.

d) Precisar si el reconocido presenta predisposición a enfermedades que pudieran producirse o agravarse en la tarea a que va a ser destinado.

e) Recoger los datos necesarios para rellenar la ficha médica ordinaria si el aspirante es admitido, quedando obligado el Servicio Médico de Empresa a ajustarse al modelo de ficha a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 130. Como resultado del reconocimiento previo, se extenderá a cada productor una cartilla sanitaria en la que constarán los datos esenciales obtenidos en los interrogatorios y exploraciones. Esta cartilla será facilitada por la empresa, según instrucciones dictadas por la Organización de los Servicios Médicos de Empresa y de acuerdo con el modelo que se establezca por la misma.

Artículo 131. Si la empresa contratara a alguna persona con período inferior a treinta días podrá prescindirse del reconocimiento previo, siempre que el operario muestre la cartilla sanitaria y de ella se deduzca la necesidad de no realizarse.

En todo caso, transcurridos treinta días desde la admisión del obrero, aunque éste no pasara a formar parte de la plantilla de la empresa, el Servicio Médico de Empresa cumplimentará la ficha oficial.

Artículo 132. Si fuera observada alguna enfermedad en los operarios reconocidos que aspirasen a ingresar en la empresa, fuesen o no admitidos en la misma, será advertidos de ella y, en su caso, remitidos al médico de familia del Seguro Obligatorio de Enfermedad con un volante en el que se hará constar el hallazgo patológico. Si éste hubiera sido el resultado de los reconocimientos anuales ordinarios, el médico de empresa remitirá al enfermo al médico de familia, como en el caso anterior, y éste, en su caso, expedirá el volante para el especialista correspondiente. Simultáneamente lo pondrá en conocimiento del jefe de personal de la empresa. Si la enfermedad hallada en los reconocimientos ordinarios fuera de carácter profesional, el enfermo será enviado al Seguro de Enfermedades Profesionales. En tales casos, el enfermo será estudiado por el médico de empresa de modo que pueda formularse diagnóstico preciso.

Si se encontrara en el operario defecto físico no constitutivo de enfermedad, pero que pueda limitar la capacidad para la tarea que realiza, el médico de empresa debe notificarlo al jefe del personal con las recomendaciones oportunas, utilizando para esta notificación el volante correspondiente, cuyo modelo será facilitado por la O. S. M. E.

Artículo 133. Cuando un obrero faltase al trabajo por más de treinta días y esta ausencia no se debiera a permiso ordinario, debe ser reconocido antes de reincorporarse al trabajo. Este reconocimiento estará dirigido a comprobar las posibles alteraciones que el obrero presentase como conse-

cuencia de la enfermedad padecida, si la ausencia se debía a esta causa, y, en todo caso, a determinar su estado físico.

Artículo 134. Los obreros que realicen trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, serán reconocidos repetidamente cada año, según las siguientes normas:

a) Reconocimientos semestrales:

1. Los que verifiquen esfuerzos físicos constantes.

2. Los que en el curso de su trabajo habitual deban realizar frecuentemente grandes esfuerzos.

3. Los que por la naturaleza de su trabajo están expuestos a caídas desde alturas superiores a tres metros.

4. Los expuestos a trabajos pulvígenos.

5. Los que manipulan con disolventes o estén sometidos a su acción.

6. Los obreros del plomo, del mercurio o del arsénico.

7. Los dedicados a trabajos con cuerpos radiactivos.

8. Los expuestos a las inhalaciones de gases, humos, vapores o nieblas tóxicas o a la acción de líquidos o sólidos tóxicos.

b) Reconocimientos mensuales:

1. Los obreros sometidos a la acción del aire comprimido.

2. Los dedicados a las tareas señaladas en el apartado a), grupos 4, 5, 6, 7 y 8, siempre que su exposición a estos peligros estuviera cercana a los límites considerados de seguridad.

Artículo 155. Eventualmente, el Servicio Médico reconocerá también a los trabajadores que le sean enviados con esta finalidad por el jefe de personal o jefe de talleres a causa de disminución en su rendimiento individual y los que se presentaran espontáneamente por padecer molestias o síntomas de enfermedad.

Artículo 136. El médico de empresa debe recibir del jefe de personal o del jefe de talleres los informes convenientes que solicite sobre la adaptación de los nuevos obreros a la tarea que le fuere asignada a su ingreso.

Artículo 137. En todo caso, los Servicios Médicos de Empresa atenderán a los obreros que enfermaran durante el trabajo, así como realizarán la primera cura a los operarios accidentados.

Artículo 138. El personal auxiliar sanitario tendrá la misma jornada laboral que el personal de talleres y auxiliará en todas sus funciones al personal médico de empresa.

Por tal causa tendrá la obligación inexcusable de permanecer en su puesto de trabajo durante toda su jornada

laboral o durante el turno que le corresponda, cumpliendo las normas relativas establecidas en el capítulo y preceptos referentes a turnos.

El incumplimiento de este precepto será causa de sanción por comisión de falta, según su gravedad.

Artículo 139. El Servicio Médico de Empresa remitirá trimestralmente a la O. S. M. E. un parte de los casos de accidentes y enfermedades causadas, segura o probablemente, por el trabajo o con ocasión del mismo; este parte se ajustará al modelo que se facilite por el mencionado organismo.

Artículo 140. Cuando se produjera algún caso de accidente grave, el médico de empresa, en colaboración con el técnico de Seguridad a quien corresponda esta misión, realizará un estudio del mencionado accidente para precisar su causa, forma en que se produjo y proponer conjuntamente las medidas oportunas para evitar su repetición. En caso de enfermedad profesional esta información se hará siempre, cualquiera que sea su gravedad.

La información practicada se remitirá a la Dirección de la empresa y a la O. S. M. E.

Artículo 141. El Servicio Médico de Empresa, de acuerdo con el jefe de Servicios de Accidentes del Trabajo y el técnico de Seguridad seleccionará a los obreros precisos para la práctica de auxilios de urgencia y equipo de salvamento en los casos de electrocución, incendios o explosiones.

Artículo 142. El Servicio Médico de Empresa difundirá entre los productores los conocimientos necesarios para la prevención de enfermedades profesionales y accidentes propios del trabajo que realiza.

Artículo 143. Cuando lo dispusieran las autoridades sanitarias oficiales, el Servicio Médico de Empresa colaborará, en la esfera de su competencia, en la realización de campañas de educación preventiva, así como llevará a cabo las vacunaciones que se ordenen, cooperando al cumplimiento de las disposiciones de las citadas autoridades en orden a la prevención de enfermedades comunes.

Artículo 144. Como consecuencia del análisis de los puestos de trabajo y de la determinación de aptitudes personales, los Servicios Médicos de Empresa informarán a la Dirección de la misma sobre la distribución más conveniente de obreros y empleados en los distintos puestos, vigilando directamente y por medio del jefe o jefes de talleres la adaptación de los productores a las tareas asignadas.

Artículo 145. Los Servicios Médicos de Empresa deben informar sobre la capacidad física de los trabajadores que pueden realizar labores nocturnas, trabajos extraordinarios, a prima y, en general, labores con incentivo, determinando en todos los casos los límites generales y en cada uno de ellos los particulares.

Artículo 146. Teniendo el Comité de Seguridad e Higiene por objeto velar por la integridad física y la salud del personal de la empresa en relación con su trabajo, el jefe de los Servicios Médicos de Empresa formará parte del Comité, con voz y voto, en lo que se refiere a materias relacionadas con las funciones de tal Servicio.

Artículo 147. Los vocales del Jurado deberán poner en conocimiento de los correspondientes jefes de Departamento las infracciones que acerca de las normas de seguridad e higiene se produzcan, y en el caso de no obtener un satisfactorio resultado, lo pondrán en conocimiento de sus representantes en el Comité de Seguridad e Higiene, quienes lo expondrán en la primera reunión y darán cuenta al Jurado.

Artículo 148. Los Servicios Médicos de Empresa confeccionarán cada año, para su envío a la O. S. M. E. del I. N. P., y para conocimiento de la Dirección y Jurado de Empresa, una Memoria, con sujeción a las normas determinadas en el Reglamento de dichos Servicios y disposiciones complementarias.

Artículo 149. Independientemente de las prescripciones establecidas por el Seguro Obligatorio de Enfermedad para las altas y bajas de productores, todos aquellos trabajadores que durante sus horas de trabajo deseen acudir a los médicos del Seguro Obligatorio de Enfermedad se deberán proveer del volante que al efecto les será entregado por la empresa, justificativo de la asistencia a dichos facultativos, así como horarios de la consulta y resultado de la misma, los cuales deberán ser reintegrados a la Jefatura de Personal debidamente cumplimentados y firmados por los respectivos médicos.

En el supuesto de que el productor sea dado de baja por el Seguro Obligatorio de Enfermedad, y dado que los Servicios Médicos de Empresa han sido autorizados para actuar como inspectores privados del Seguro Obligatorio de Enfermedad, la empresa se reserva el derecho de realizar cuantas inspecciones crea oportunas, a juicio de la Dirección, Jefatura de Personal o del propio Servicio Médico, para inspeccionar y visitar en sus domici-

lios, cuando lo crea oportuno y a través del mencionado Servicio Médico de Empresa, a aquellos productores de la misma dados de baja por el médico del Seguro, así como por extensión podrá hacerlo respecto de los accidentados, dando cuenta por escrito a la Jefatura de Personal de las irregularidades halladas en dichas visitas de inspección.

Artículo 150. En lo no previsto en este Reglamento en relación con los Servicios Médicos de Empresa se estará a lo dispuesto en el Reglamento de los mismos de fecha 21 de noviembre de 1959.

### CAPITULO XIII

#### *Disciplina en el trabajo*

Artículo 151. Competencia.—Es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa la de premiar y corregir disciplinariamente a sus productores en la medida que se hicieran acreedores a ello.

Artículo 152. Premios y sanciones.—Corresponde a la Dirección de la empresa el establecer premios como reconocimiento a la lealtad y merecimientos de sus productores, así como sanciones para castigar las infracciones por los mismos cometidas, debiéndose imponer estas últimas conforme a las disposiciones que, de acuerdo con el vigente procedimiento laboral, serán expuestas a continuación:

Artículo 153. Premios.—La empresa establecerá en beneficio de sus productores:

- a) Premio anual de puntualidad y asistencia.
- b) Premio de iniciativa a sus sugerencias.
- c) Premio de permanencia en la plantilla de la empresa.
- d) Premio de jubilación.

Artículo 154. La empresa establece un premio o gratificación voluntaria cuya cuantía y regulación queda determinada en el artículo 69 del capítulo VIII del presente Convenio Colectivo.

Artículo 155. Premio de iniciativa.—Para estimular la vinculación de los productores a la empresa y despertar en los mismos el espíritu de superación de ésta, establece entre sus trabajadores un premio de iniciativa a aquellos que aporten ideas cuya aplicación pueda suponer un beneficio económico o técnico en la explotación de la sociedad.

Las iniciativas deberán ser depositadas en el oportuno buzón y deberán estar redactadas en forma clara y terminante para que el contenido pueda

ser fácilmente aceptable y aplicable por la Dirección de la empresa.

Las iniciativas serán premiadas económicamente, a criterio de la Dirección de la empresa.

Artículo 156. Premio de permanencia en la plantilla de la empresa.—Todo productor que hubiese permanecido 25 años ininterrumpidos al servicio de la empresa tendrá derecho a un premio, consistente en el importe de una paga extraordinaria, y todo productor que hubiese permanecido 40 años ininterrumpidos al servicio de la empresa percibirá dos pagas extraordinarias, reguladas las mismas de la forma siguiente:

Cada paga consistirá en el importe de treinta días de nómina, según el promedio calculado respecto de lo percibido por el productor en cuestión durante los tres últimos meses por los conceptos de salario de Convenio, más antigüedad, más plus de nocturnidad, más incentivos; con exclusión de las pagas extraordinarias que pudieran haberse devengado en el período computable de los tres meses citados.

Estas pagas extraordinarias se devengarán el mes siguiente a aquel en el que se cumplan los 25 ó 40 años de servicio ininterrumpido en la plantilla de la empresa.

Artículo 157. Premio de jubilación.—Se establece, asimismo, un premio de jubilación cuya cuantía y regulación queda determinada en el artículo 70 del capítulo VIII del presente Convenio.

Artículo 158. Faltas.—Las faltas cometidas por el personal de la empresa se calificarán, según su importancia, en leves, graves y muy graves.

La calificación e imposición de las faltas leves podrá hacerla el primer mando superior a la autoridad del departamento de personal en que trabaje el productor sancionado. Las faltas graves y muy graves serán calificadas e impuestas por el jefe de Personal, previo informe del jefe de taller o departamento en que preste sus servicios el productor sancionado.

Artículo 159. Faltas leves.—Se considerarán como faltas leves las sanciones y omisiones voluntarias en las que el daño o perjuicio ocasionado, bien sea material o moral, sea de pequeña consideración.

Entre ellas se considerarán como tales faltas leves:

- 1) De una a tres faltas de puntualidad cometidas en la asistencia al trabajo durante el período de un mes sin la debida justificación.
- 2) No cursar, en el plazo máximo de 24 horas, los partes de baja, con-

firmación y alta cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3) 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 fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4) Pequeños descuidos en la conservación del material.

5) Falta de aseo y limpieza personal.

6) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

7) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves.

9) Faltar al trabajo un día al mes sin causa que lo justifique.

10) Comer durante las horas de trabajo, salvo los que tengan tareas que se verifiquen en turnos continuados o ininterrumpidos de ocho horas.

11) Recibir visitas durante las horas de trabajo.

12) Faltas de educación en el trato con los compañeros.

13) Silbar, tararear o cantar durante el trabajo, aun cuando la letra de las canciones no sea contraria a la moral, al respeto debido a la religión, a instituciones del Estado, a los superiores o a los compañeros de trabajo; en este supuesto se considerará muy grave.

14) Fumar en los lugares que esté prohibido.

15) Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su guarda, conservación o custodia.

16) Usar los equipos de aseo (jabones, cepillos, esponjas, toallas, etc.), pertenecientes a otros productores.

17) Entrar en la fábrica u oficina fuera de las horas correspondientes al turno señalado para su trabajo cuando no proceda expresa autorización u orden o se acredite permiso del jefe del taller.

18) Agarrar correas en marcha.

19) Poner en marcha motores o máquinas sin cuidar de que tal acción pueda producir accidentes a terceros.

20) Limpiar o engrasar las máquinas que se hallen en movimiento cuando tales operaciones estén prohibidas.

21) Lavarse, cambiar de ropa o calzado antes de sonar la señal de salida.

22) Prestar concurso personal a labores de su oficio o profesión en talleres distintos a aquel en que esté adscrito.

23) Leer periódicos, novelas y toda clase de impresos durante las horas de trabajo en los lugares en que éste se realice o en los retretes.

24) Dejar papeles o trapos en el suelo o fuera de los lugares designados para recogerlos.

25) Faltar a las reglas de limpieza de los instrumentos de trabajo o de higiene personal.

26) Estar en la factoría sin la chaqueta de identificación.

27) Escupir en los talleres o dependencias de la fábrica.

28) Dejar de avisar a su jefe inmediato de los defectos del material y de la necesidad de elementos para continuar trabajando.

29) Acumular en los locales de trabajo materias nocivas o peligrosas susceptibles de descomposición o de producir infección.

30) Retrasarse en presentar la baja del médico en caso de enfermedad.

31) Reparar o cambiar piezas en las máquinas, salvo cuando los motores, transmisiones o máquinas afectadas por la operación se encuentren en reposo y garantizados contra arranques accidentales por tener montado el dispositivo de seguridad.

32) Permanecer durante las horas de descanso junto o sobre calderas, hogares, hornos, focos de calor, depósitos, pozos, andamios e instalaciones, pasarelas, motores, máquinas, transmisiones, maquinaria e instalaciones de alta tensión, y, en general, en cualquier lugar que ofrezca peligro.

33) Emplear el sistema de andamios a base de máquinas, salvo que las obras sean de escasa importancia y la altura del piso del andamio más elevado no exceda de cinco metros sobre el terreno y siempre que reúna las condiciones precisas de resistencia, estabilidad y seguridad.

34) Trabajar sin ponerse gafas, casco, caretas, guantes, delantales o calzado adecuado para evitar accidentes.

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

Artículo 160. Faltas graves y sus sanciones. — Se considerarán faltas graves:

1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de 30 días. Cuando tuviese que relevar a un compañero bastará una sola

falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.

2) Faltar dos días al trabajo durante el período de 30 días sin causa justificada, o cualquier día, aunque sea uno solo, si fuera inmediato posterior a otro día festivo.

3) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios y a la prestación de protección a la familia establecido en el capítulo correspondiente. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

4) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, durante la jornada de trabajo o alborotar dentro del taller, fábrica u oficina.

5) No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

6) La simulación de enfermedad o accidente.

7) 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 considerarán faltas muy graves.

8) La simple incorrección en ademán o en la respuesta al dirigirse al encargado, maestro o jefe del grado superior inmediato.

9) Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

10) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

11) La imprudencia en actos de servicio; si implicasen riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

12) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa, aun fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.

13) Las reincidencias en faltas leves, aunque de distinta naturaleza, habiendo mediado sanción.

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

15) Ausentarse del taller o abandonar el trabajo saliendo de la factoría.

16) Introducir en el recinto del trabajo bebidas alcohólicas.

17) La blasfemia no habitual.

18) Utilizar máquinas o herramientas que no se hallen en perfectas condiciones de funcionamiento.

19) Entrar en los lugares de evacuación o aseo destinados al personal de distinto sexo.

20) Evacuar necesidades físicas fuera de los lugares adecuados.

21) Realizar trabajos particulares que no requieran tiempo superior a quince minutos, ni empleo de materiales sustraídos a la empresa.

22) Faltar de palabra al transmitir órdenes a los subordinados o empleados o emplear en el lenguaje vocablos groseros, procaces o malsonantes.

23) Trabajar en máquina o lugares próximos a transmisiones con ropa no sujeta, abrochada o ceñida convenientemente.

24) Incumplir conscientemente o permitir que los subordinados incumplan las prevenciones dictadas para evitar accidentes, y, en general, cuanto se refiera a las normas de seguridad o higiene en el trabajo.

25) Encender fuego en los talleres fuera de las estufas de calefacción.

26) Limpiar y engrasar motores, transmisiones y máquinas, salvo cuando estén parados o en marcha muy lenta, o sea, cuando ofrezcan garantía absoluta de seguridad para los obreros. Si estas labores fueran realizadas por personal no especializado y experimentado por su propia iniciativa, se considerarán faltas muy graves.

27) Efectuar trabajos en las líneas de alta tensión sin asegurarse antes de que ha sido convenientemente desconectada y aislada la sección en que se va a trabajar.

28) Colocar encima de los depósitos cubas, calderas y recipientes análogos que contengan líquidos corrosivos, calientes o que, en general, ofrezcan peligro cuando sean abiertos; tabloneros o pasarelas que no sean sólidos y estén provistos de barandillas.

29) Emplear en los andamios rodillos o materiales que puedan deslizarse o dar lugar al basculamiento de los mismos.

30) Utilizar los montacargas sin autorización.

31) Montar en los vehículos los trabajadores que no estén al servicio de los mismos.

32) Subir a vehículos o bajar de ellos cuando estuvieran en marcha.

33) Pasar sin necesidad por debajo de cargas en suspensión.

34) Pararse debajo de cargas en suspensión.

35) Entrar en los locales aislados de los lugares de trabajo en que se hallen los motores de energía eléctrica no acoplados directamente a las máquinas, salvo aquellos operarios dedicados al servicio de los mismos.

36) Establecer hornos, hogares, etcétera, o realizar operaciones que requieran el empleo de un dispositivo de fuego libre en los locales especialmente peligrosos.

37) Ejecutar trabajos, cualquiera que sea su clase, que requieran el empleo de máquinas, aparatos o útiles que puedan dar lugar a la producción de chispas mientras subsista el peligro de incendio.

38) Aproximar a los radiadores de calefacción materias o productos peligrosos.

39) Practicar en los lugares que ofrezcan peligro de incendio o explosión operaciones con riesgo no peligrosas (salvo necesidades ineludibles de fabricación).

40) Realizar cualquier clase de colectas entre el personal del taller o departamento sin autorización.

41) Escribir letreros en las paredes de los talleres, oficinas o retretes.

42) Encubrir al autor o autores de cualquiera de las faltas que se consideran muy graves.

43) Tolerar al personal subordinado el uso indebido de máquinas que no ofrezcan garantía suficiente de perfecto funcionamiento.

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

Artículo 161. Faltas muy graves y sus sanciones.—Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses o más de veinte durante un año.

2) Faltar al trabajo durante cinco días al mes sin causa justificada.

3) 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 cualquier persona dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4) Hacer desaparecer, inutilizar o destrozar, causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos; instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5) La condena por delito de robo, estafa, hurto o malversación cometido fuera de la empresa, o por cualquiera otra condena que pueda implicar para ésta desconfianza hacia el autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por la autoridad judicial.

6) La continuada y habitual falta

de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

7) La embriaguez durante el trabajo o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuera habitual.

8) Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservada de la empresa.

9) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

10) Dedicarse a actividades que evidentemente impliquen competencia a la empresa.

11) Los malos tratos de palabra, obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros y subordinados.

12) La blasfemia habitual.

13) Realizar propagandas político-sociales de cualquier orden dentro de la factoría o aconsejar a los obreros el incumplimiento de sus deberes.

14) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables. Permitir que los subordinados trabajen en condiciones de inminente peligro de accidente.

15) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

16) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

17) El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

18) Las derivadas de lo previsto en los párrafos tercero, sexto y noveno del artículo anterior.

19) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hayan sido sancionadas.

20) Falsear los datos en la documentación exigida para el ingreso.

21) Falsear los datos que hayan de constar en las declaraciones juradas que, con carácter colectivo, solicite la empresa.

22) Modificar o cambiar el obrero, por su propia cuenta, los aparatos o dispositivos de protección sin la autorización oportuna del patrono o sus representantes.

23) Retirar sin autorización los mecanismos previstos adaptados a las máquinas.

24) Faltar tres días consecutivos sin aviso ni justificación o durante tres días aislados y subsiguientes a festivos en el período de un año.

25) Hacer variaciones o tachaduras en el chapero o elementos de control de trabajo o retirar chapas pertenecientes a otros obreros por segunda vez.

26) Hurtar objetos pertenecientes

a los subordinados, compañeros y superiores o a la empresa.

27) Sacar materiales de la fábrica, taller u oficina sin el conveniente permiso escrito o sin exhibírsele voluntariamente al guarda, vigilante o portero.

28) Maltratar las máquinas o herramientas, materiales de trabajo o causar averías voluntariamente en los elementos mecánicos o manuales.

29) Faltar al estricto cumplimiento de las prescripciones dictadas para su curación al personal lesionado por el médico o practicante.

30) Prolongar voluntariamente la curación de las lesiones.

31) Causarse deliberadamente lesiones que puedan hacerse pasar por accidente de trabajo.

32) Pretender hacer pasar por tales lesiones las producidas fuera del recinto de la factoría y sin hallarse en acto de servicio.

33) Colaborar, directa o indirectamente, en la ejecución de cualquier falta calificada como muy grave en este Convenio.

34) Negarse a facilitar, con diligencia y exactitud, cuantos datos informativos le sean pedidos por la Dirección a sus representantes para la información de estadísticas, en cumplimiento de las disposiciones legales.

35) 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 otra persona de la misma empresa.

36) La ofensa verbal o de gesto a los ingenieros, jefes de personal, altos cargos y gerentes de la empresa.

37) Intervenir o inmiscuirse sin autorización en los procesos de producción ajenos a su función y departamento donde esté destinado.

38) El abuso de autoridad en cualquiera de sus formas.

Artículo 162. Clases de sanciones.—Las sanciones a imponer, según las faltas cometidas, son las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días y multa de un día de haber.

Por faltas graves: Multa de uno a seis días de haber, traslado de puesto dentro de la misma fábrica o centro de trabajo, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría, traslado forzo-

so a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna y despido.

Artículo 163. Sanciones por abuso de autoridad.—El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. Quien considere haberlo sufrido lo pondrá inmediatamente en conocimiento del jefe de Personal, mediante escrito justificado.

El jefe de Personal realizará inmediatamente las gestiones oportunas para esclarecer el asunto y tomar las medidas oportunas, imponiendo la sanción correspondiente.

Artículo 164. Procedimiento laboral.—De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 93 y 102 del vigente texto refundido de Procedimiento Laboral, aprobado por Decreto de 17 de enero de 1963, no será preceptiva la incoación de expediente alguno para la imposición de sanciones.

Cuando la sanción a imponer sea de despido, en los casos a que se refiere el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, se podrá proceder al mismo sin más requisito que el de comunicar por escrito al productor el acuerdo de sanción, haciéndole constar en el mismo la falta cometida y la fecha de la comunicación, debiendo el productor firmar el oportuno recibo, y, en caso de no querer hacerlo, se solicitará la cooperación de dos productores, que se limitarán a certificar del hecho de la negativa del productor a la recepción del escrito en que se le comunica el despido.

Artículo 165. Sanciones a trabajadores que ostenten cargos electivos de carácter sindical.—Para imposición de sanciones, en cualquiera de sus formas, a productores que ostenten cargos electivos de carácter sindical, será preceptiva la instrucción de expediente en el plazo máximo de un mes, a partir de la fecha en que la falta fue realizada o descubierta. Durante este período será oído el trabajador por cinco días, admitiéndosele los descargos y pruebas que proponga, tal y como se consigna en los artículos 103 y siguientes del texto refundido de Procedimiento Laboral, ajustándose a estos preceptos la tramitación y sustanciación de los expedientes que puedan incoarse.

Artículo 166. Conciliación sindical.—Es requisito previo para la tramitación de cualquier proceso laboral el intento de celebración del acto de conciliación ante el organismo sindical correspondiente.

Artículo 167. 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.

Artículo 168. 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 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 realizará automáticamente por el transcurso del tiempo citado sin haber incurrido en nueva sanción.

## CAPITULO XIV

### *Relaciones humanas y asistencia social*

Artículo 169. Relaciones humanas.—La empresa Corcho, S. A., consciente de que cada hombre posee una dignidad esencial de la que se siguen derechos y obligaciones, procurará que todas las técnicas de dirección estén animadas por un espíritu de auténtico respeto hacia la dignidad de los trabajadores.

Se considerará como fundamental que la política de la Dirección General llene las aspiraciones de los trabajadores y permita establecer una auténtica comunidad de trabajo en la empresa, por lo que se prestará especial atención al desarrollo de la función social y al establecimiento de una filosofía del mando claramente inclinada a la resolución de los problemas sociales.

Artículo 170. Información.—La Dirección general de la empresa, al objeto de contribuir al establecimiento de unas relaciones humanas auténticas, informará periódicamente al personal y al Jurado de Empresa sobre todo lo que ayude a comprender mejor el trabajo del productor y la función que en Corcho, S. A., desempeña, así como todo lo que aumente su sentido de solidaridad con la empresa o refuerce la impresión de la importancia de su trabajo y del aprecio con que es recibido éste.

Artículo 171. Secretaría social.—Dentro del departamento de Personal, Corcho, S. A., establece una sección con el nombre de Secretaría Social, que atenderá al aspecto humano y cuestiones que la agrupación social de los trabajadores presenta y que centralizará y dirigirá los servicios socia-

les establecidos en beneficio de los trabajadores.

Será misión de esta Sección Social:

a) Informar a la Dirección, a través del jefe del Departamento de Personal, del aspecto humano y de las condiciones de los trabajadores de la empresa.

b) Fomentar y coordinar los servicios sociales de la empresa.

Artículo 172. Servicios Sociales.—Entre los Servicios Sociales encomendados a la Sección Social se encuentran los siguientes:

Viviendas.

Economato.

Comedores.

Asistencia Social y religiosa.

Artículo 173. Organos de relaciones personales y humanas.—La Secretaría Social debe ser aquel órgano que sirva para, en todo momento, recibir a los trabajadores que llegasen dispuestos a contar lo que para ellos constituye un grave problema, y que puede no ser comprendido ni por sus mandos ni, a veces, por sus propios compañeros o familiares, haciendo necesario que exista alguien que les escuche y ponga de su parte lo necesario para resolver sus problemas o al menos para ponerles en el camino de resolver la situación que da lugar al nacimiento del problema.

Artículo 174. Viviendas.—La actuación y ayuda de la empresa en orden a resolver el problema de viviendas que se presentan a sus trabajadores se llevará a cabo a través de la Sección Social, que previos los informes correspondientes propondrán los candidatos a ser adjudicatarios de los préstamos que para la adquisición de viviendas pueda conceder la empresa según las posibilidades económicas de la misma.

Artículo 175. Economato.—La empresa ha establecido un Economato laboral en beneficio de sus trabajadores y regido de acuerdo con las Ordenes de 14 de mayo de 1958 y 12 de junio del mismo año, así como por las restantes disposiciones complementarias aplicables.

El jurado de empresa nombrará sus representantes en la Junta Administrativa del Economato, a través de los cuales se mantendrán las relaciones con el mismo o se perseguirá la finalidad de abaratar, para los trabajadores y sus beneficiarios, los artículos denominados básicos por las repetidas disposiciones.

Los artículos expedidos en el Economato serán vendidos a precio de costo.

Artículo 176. Comedores.—La empresa, para evitar molestias y desplazamientos a sus productores, tiene establecido un local destinado a comedor, que reúne las condiciones de limpieza, luz, ventilación y temperatura, para que sus productores puedan realizar en él las comidas a que se vean obligados durante su permanencia en la empresa.

Para esta finalidad, la empresa suministrará:

a) El cocinero o cocineros necesarios, en relación con el número de productores.

b) El combustible necesario para la cocina.

c) El menaje de cocina adecuado.

d) Los platos de aluminio, porcelana o esmalte y los vasos necesarios, así como los cubiertos precisos para su empleo en las comidas.

Artículo 177. Administración.—La administración del Comedor, siempre bajo jefatura o control superior de la Secretaría Social de la empresa, correrá a cargo de dos trabajadores elegidos libremente por los productores y que se renovarán o turnarán en el puesto, según determinen éstos, teniendo a su cargo las siguientes funciones:

a) Elevar al jefe de comedor las quejas o sugerencias del personal en relación con las comidas.

b) Asesorar al jefe de comedor respecto de la disposición de las comidas y dirección de cocina, presentándole incluso menús apropiados para cada día, que serán tenidos en cuenta, siempre que lo permitan las circunstancias del mercado y no suponga grave perjuicio para los trabajadores de la empresa.

c) Supervisar las liquidaciones que se hagan de los gastos o ingresos de los comedores, examinando incluso los justificantes de los mismos. Dos veces al mes, en días libremente elegidos, comprobar la pesada de los artículos y su total empleo en las comidas, así como algunas de las compras que se lleven a cabo. Este derecho podrá ejercitarlo, asimismo, en cualquier momento en que se creyese necesario.

d) Asesorar al jefe de comedor respecto de las modificaciones de precios que sean necesarias hacer y de los lugares más apropiados donde conviene aprovisionarse.

e) Determinar la cantidad de cada artículo que debe gastarse en cada plato por persona, a fin de que, a la vista de las personas que se calcula habrán de utilizar los servicios (partiendo del número que los utilizó el

día anterior), automáticamente pueda determinar el jefe de comedor la cantidad de géneros que es preciso gastar en las comidas.

f) Asistir a las comidas, a fin de poder recibir las quejas que pudiera haber para transmitir las al jefe del Servicio. Asimismo, dar al personal las explicaciones que sean necesarias sobre el régimen de comedores y condiciones de las comidas.

g) Cuidar del orden, disciplina y limpieza de los locales.

Artículo 178. Liquidación.—Las cuentas serán liquidadas en los mismos días de pago de nómina, haciéndose la oportuna liquidación de los gastos para que cada trabajador abone el importe íntegro de las comidas que haya realizado, a cuyo efecto los encargados del comedor, a través del jefe de comedor o Secretaría Social, pasarán nota a la Administración de la empresa del importe del descuento por comida que haya de hacerse en cada uno de los productores.

Artículo 179. Asistencia social.—En la empresa Corcho, S. A., se organiza la asistencia social de tal forma que pueda prestar a los trabajadores y a sus familiares funciones de asesoramiento y gestión, al objeto de resolver los problemas que se les presenten a aquéllos sin necesidad de que tengan que abandonar su trabajo, con los consiguientes perjuicios.

El asesoramiento será de tipo jurídico, extralaboral, social y humano, pudiendo recibirse en consulta no sólo a los trabajadores, sino a las esposas, padres e hijos de éstos.

Artículo 180. Fondo asistencial.—Para mantener una política de asistencia social se crea un fondo asistencial.

La empresa se compromete a aportar al fondo asistencial la cantidad de 600.000 pesetas anuales, que se incrementará con las cantidades que los trabajadores aporten voluntariamente a dicho fondo.

El fondo asistencial tiene como fin, entre otros, el pago de auxilios a los trabajadores enfermos, creación de seguros de vida o cualquier otra dedicación que el Jurado de Empresa considere necesaria.

La administración y distribución del fondo corresponde conjuntamente al Jurado de Empresa y a la Dirección de la misma, que fijarán la fecha de entrada en vigor.

## CAPITULO XV

### Comisión Mixta de Interpretación del Convenio y de Vigilancia

Artículo 181. Cuantas cuestiones,

dudas y divergencias se produzcan o puedan producirse sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio se someterán a la Comisión de Vigilancia o de Interpretación, según proceda, y que se establecen en este capítulo.

Artículo 182. La Comisión de Vigilancia estará compuesta por dos vocales económicos y dos vocales sociales elegidos por el pleno de la Comisión Deliberante; y la Comisión de Interpretación estará formada por la totalidad de los miembros de la Comisión Deliberadora, presididas ambas Comisiones por el delegado provincial de Sindicatos o persona delegada del mismo, quien también nombrará el secretario de las Comisiones, de acuerdo con lo previsto por las normas sobre Convenios Colectivos.

Artículo 183. Las Comisiones a que se refiere este capítulo se reunirán a petición tanto de la parte social como de la parte económica, mediante solicitud que al efecto dirija cualquiera de las partes al presidente de las mismas.

Artículo 184. Los acuerdos de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio y de la Comisión de Vigilancia se adoptarán por mayoría de los miembros asistentes a las reuniones, siempre y cuando asista la mitad más uno de sus componentes.

Artículo 185. La Comisión de Vigilancia tendrá como misión primordial establecer las normas para adaptar los pactos convenidos entre la empresa y los trabajadores a la actual situación de hecho en el centro de trabajo.

La Comisión de Interpretación tendrá la misión de interpretar las normas de este Convenio y aclarar cualquier duda que su interpretación pueda presentar, de acuerdo con el espíritu que ha presidido su redacción.

Artículo 186. Los acuerdos de las Comisiones de Vigilancia e Interpretación no podrán invadir en ningún momento el ámbito a que alcanzan las atribuciones jurisdiccionales previstas en las normas legales que regulan la legislación de Convenios Colectivos.

Asimismo, los acuerdos serán recurribles, según proceda, ante la Delegación Provincial de Trabajo o ante la Magistratura de Trabajo.

Santander, 4 de septiembre de 1969. (Hay varias firmas).

Derechos de inserción e impuestos: 30.965 pesetas.

## ADMON. ECONOMICA DELEGACION DE HACIENDA

El Ministerio de Hacienda ha dictado la siguiente Orden Ministerial con fecha 11 de abril de 1969:

Vista la propuesta de la Comisión Mixta designada para elaborar las condiciones a regir en el Convenio que se indica, este Ministerio, en uso de las facultades que le otorgan la Ley de 28 de diciembre de 1963 y

la Orden de 3 de mayo de 1966, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Se aprueba el Convenio fiscal de ámbito provincial con la Agrupación de Fabricantes de Colorantes de Santander, con limitación a los hechos imponibles por actividades radicadas dentro de la jurisdicción de su territorio, para exacción del Impuesto General sobre el Tráfico de las Empresas por las operaciones de fabricación de pinturas y co-

lorantes integradas en los sectores económico-fiscales número 5.527 para el período del año 1969 y con la mención S.-38.

Segundo.—Quedan sujetos al Convenio los contribuyentes que figuran en la relación definitiva aprobada por la Comisión Mixta en su propuesta.

Tercero.—Son objeto del Convenio los hechos imponibles dimanantes de las actividades expresadas, que pasan a detallarse:

Hechos imponibles	Artículo	Bases tributarías	Tipo	Cuotas
Tráfico de empresas:				
F. y venta al mayor .....	16	80.000.000,—	1,50 %	1.200.000,—
F. y venta al menor .....	16	37.500.000,—	1,80 %	675.000,—
Arbitrio provincial .....	41	0,50 y 0,60 %		
			Total.....	1.875.000,— 625.000,—
			Total.....	2.500.000,—

En las bases anteriores y cuotas correspondientes se han excluido las operaciones con las provincias de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria, con Ceuta, Melilla y restantes plazas y provincias africanas y todas las de exportación.

Cuarto.—La cuota global a satisfacer por el conjunto de contribuyentes acogidos al Convenio y por razón de los hechos imponibles convenidos se fija en dos millones quinientas mil pesetas.

Quinto.—Las reglas de distribución de la cuota global para determinar la individual de cada contribuyente serán las que siguen: volumen de ventas en función del personal, maquinaria, consumo de energía y materias primas.

Sexto.—El pago de las cuotas individuales se efectuará en dos plazos, con vencimiento los días 20 de junio y 20 de noviembre de 1969, en la forma prevista en el artículo 18, apartado 2), párrafo A) de la Orden Ministerial de 3 de mayo de 1966.

Séptimo.—La aprobación del Convenio no exime a los contribuyentes de sus obligaciones tributarias por actividades, hechos imponibles y períodos no convenidos, ni de las de carácter documental, contable o de otro orden que sean preceptivas, salvo las de presentación de declaraciones-liquidaciones por los hechos imponibles objeto de Convenio.

Octavo.—En la documentación a expedir o conservar, según las normas reguladoras del Impuesto, se hará constar necesariamente la mención del Convenio.

Noveno.—La tributación aplicable a las altas y bajas que se produzcan durante la vigencia del Convenio, el procedimiento para sustanciar las reclamaciones, la redistribución de las cuotas individuales anuladas o minoradas y las normas y garantías para la ejecución y efectos del mismo se ajustarán a lo que para estos fines dispone la Orden de 3 de mayo de 1966.

Décimo.—Los actos sujetos a imposición, las bases tributarias y los plazos de pago de las cuotas individuales establecidos en este Convenio para el Impuesto General sobre el Tráfico de las Empresas regirán asimismo para el Arbitrio Provincial creado por el artículo 233-2) de la Ley de Reforma del Sistema Tributario de 11 de junio de 1964 y regulado por el Decreto de 24 de diciembre de 1964 y por la Orden Ministerial de 8 de febrero de 1965, salvo para los conceptos que el citado artículo exceptúa.

Undécimo.—Los componentes de la Comisión Ejecutiva de este Convenio tendrán, para el cumplimiento de su misión, los derechos y deberes que determinan el artículo 99 de la Ley General Tributaria de 28 de diciembre de 1963 y el artículo 14, apartado 1), párrafos A), B), C) y D), de la Orden Ministerial de 3 de mayo de 1966.

D'sposición final.—En todo lo no regulado expresamente en la presente se estará a lo que dispone la Orden de 3 de mayo de 1966.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.  
Madrid, 11 de abril de 1969. —

P. D., el Director General de Impuestos Indirectos."

Santander, 22 de abril de 1969. —  
El delegado de Hacienda (ilegible).  
830

Derechos de inserción e impuestos:  
980 pesetas.

## DELEGACION DE HACIENDA

El Ministerio de Hacienda ha dictado la siguiente Orden Ministerial con fecha 8 de abril de 1969:

Vista la propuesta de la Comisión Mixta designada para elaborar las condiciones a regir en el Convenio que se indica, este Ministerio, en uso de las facultades que le otorgan la Ley de 28 de diciembre de 1963 y la Orden de 3 de mayo de 1966, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Se aprueba el Convenio fiscal de ámbito provincial con la Agrupación de Derivados del Cemento de Santander, con limitación a los hechos imponibles por actividades radicadas dentro de la jurisdicción de su territorio, para exacción del Impuesto General sobre el Tráfico de las Empresas por las operaciones de fabricación y venta de materiales de construcción integradas en los sectores económico-fiscales número 6.123 para el período del año 1969 y con la mención S.-26.

Segundo.—Quedan sujetos al Convenio los contribuyentes que figuran en la relación definitiva aprobada por la Comisión Mixta en su propuesta.

Tercero.—Son objeto del Convenio los hechos imponibles dimanantes de las actividades expresadas, que pasan a detallarse:

Hechos imponible	Artículo	Bases tributarías	Tipo	Cuotas
Tráfico de empresas:				
F. y venta al por mayor .....	16	78.000.000,—	1,50 %	1.170.000,—
F. y venta al por menor .....	16	17.000.000,—	1,80 %	306.000,—
		95.000.000,—		1.476.000,—
Arbitrio provincial .....	41	0,50 y 0,60 %		492.000,—
			Total.....	1.968.000,—

En las bases anteriores y cuotas correspondientes se han excluido las operaciones con las provincias de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria, con Ceuta, Melilla y restantes plazas y provincias africanas y todas las de exportación.

Cuarto.—La cuota global a satisfacer por el conjunto de contribuyentes acogidos al Convenio y por razón de los hechos imponible convenidos se fija en un millón novecientas sesenta y ocho mil pesetas.

Quinto.—Las reglas de distribución de la cuota global para determinar la individual de cada contribuyente serán las que siguen: nóminas del personal, grado de mecanización y volumen de ventas.

Sexto.—El pago de las cuotas individuales se efectuará en dos plazos, con vencimiento los días 20 de junio y 20 de noviembre de 1969, en la forma prevista en el artículo 18, apartado 2), párrafo A) de la Orden Ministerial de 3 de mayo de 1966.

Séptimo.—La aprobación del Convenio no exime a los contribuyentes de sus obligaciones tributarias por actividades, hechos imponible y períodos no convenidos, ni de las de carácter formal documental, contable o de otro orden que sean preceptivas, salvo las de presentación de declaraciones-liquidaciones por los hechos imponible objeto de Convenio.

Octavo.—En la documentación a expedir o conservar, según las normas reguladoras del Impuesto, se hará constar necesariamente la mención del Convenio.

Noveno.—La tributación aplicable a las altas y bajas que se produzcan

durante la vigencia del Convenio, el procedimiento para sustanciar las reclamaciones, la redistribución de las cuotas individuales anuladas o minoradas y las normas y garantías para la ejecución y efectos del mismo se ajustarán a lo que para estos fines dispone la Orden de 3 de mayo de 1966.

Décimo.—Los actos sujetos a imposición, las bases tributarias y los plazos de pago de las cuotas individuales establecidos en este Convenio para el Impuesto General sobre el Tráfico de las Empresas regirán asimismo para el Arbitrio Provincial creado por el artículo 233-2) de la Ley de Reforma del Sistema Tributario de 11 de junio de 1964 y regulado por el Decreto de 24 de diciembre de 1964 y por la Orden Ministerial de 8 de febrero de 1965, salvo para los conceptos que el citado artículo exceptúa.

Undécimo.—Los componentes de la Comisión Ejecutiva de este Convenio tendrán, para el cumplimiento de su misión, los derechos y deberes que determinan el artículo 99 de la Ley General Tributaria de 28 de diciembre de 1963 y el artículo 14, apartado 1), párrafos A), B), C) y D) de la Orden Ministerial de 3 de mayo de 1966.

Disposición final.—En todo lo no regulado expresamente en la presente se estará a lo que dispone la Orden de 3 de mayo de 1966.

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

Dios, guarde a V. I. muchos años.  
Madrid, 8 de abril de 1969. —

P. D., el Director General de Impuestos Indirectos."

Santander, 7 de abril de 1969.—  
El delegado de Hacienda (ilegible).

794

Derechos de inserción e impuestos:  
993 pesetas.

### DELEGACION DE HACIENDA

El Ministerio de Hacienda ha dictado la siguiente Orden Ministerial con fecha 11 de abril de 1969:

"Vista la propuesta de la Comisión Mixta designada para elaborar las condiciones a regir en el Convenio que se indica, este Ministerio, en uso de las facultades que le otorgan la Ley de 28 de diciembre de 1963 y la Orden de 3 de mayo de 1966, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Se aprueba el Convenio fiscal de ámbito provincial con la Agrupación de Fabricantes de Lejías de Santander, con limitación a los hechos imponible por actividades radicadas dentro de la jurisdicción de su territorio, para exacción del Impuesto General sobre el Tráfico de las Empresas por las operaciones de fabricación de lejías integradas en los sectores económico-fiscales número 5.223 para el período del año 1969 y con la mención S.-5.

Segundo.—Quedan sujetos al Convenio los contribuyentes que figuran en la relación definitiva aprobada por la Comisión Mixta en su propuesta.

Tercero.—Son objeto del Convenio los hechos imponible dimanantes de las actividades expresadas, que pasan a detallarse:

Hechos imponible	Artículo	Bases tributarías	Tipo	Cuotas
Tráfico de empresas:				
F. y venta al mayor .....	16	4.200.000,—	1,50 %	63.000,—
F. y venta al menor .....	16	12.600.000,—	1,80 %	226.800,—
			Total.....	289.800,—
Arbitrio provincial .....	41	0,50 y 0,60 %		96.600,—
			Total.....	386.400,—

En las bases anteriores y cuotas correspondientes se han excluido las operaciones con las provincias de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria, con Ceuta, Melilla y restantes plazas y provincias africanas y todas las de exportación.

Cuarto.—La cuota global a satisfacer por el conjunto de contribuyentes acogidos al Convenio y por razón de los hechos imposables convenidos se fija en trescientas ochenta y seis mil cuatrocientas pesetas.

Quinto.—Las reglas de distribución de la cuota global para determinar la individual de cada contribuyente serán las que siguen: volumen de ventas, personal empleado, energía y materias primas consumidas.

Sexto.—El pago de las cuotas individuales se efectuará en dos plazos, con vencimiento los días 20 de junio y 20 de noviembre de 1969, en la forma prevista en el artículo 18, apartado 2), párrafo A) de la Orden Ministerial de 3 de mayo de 1966.

Séptimo.—La aprobación del Convenio no exime a los contribuyentes de sus obligaciones tributarias por actividades, hechos imposables y períodos no convenidos, ni de las de carácter formal documental, contable o de otro orden que sean preceptivas, salvo las de presentación de declaraciones-liquidaciones por los hechos imposables objeto de Convenio.

Octavo.—En la documentación a expedir o conservar, según las normas reguladoras del Impuesto, se hará constar necesariamente la mención del Convenio.

Noveno.—La tributación aplicable a las altas y bajas que se produzcan durante la vigencia del Convenio, el procedimiento para sustanciar las reclamaciones, la redistribución de las cuotas individuales anuladas o minoradas y las normas y garantías para la ejecución y efectos del mismo se ajustarán a lo que para estos fines dispone la Orden de 3 de mayo de 1966.

Décimo.—Los actos sujetos a imposición, las bases tributarias y los plazos de pago de las cuotas individuales establecidos en este Convenio para el Impuesto General sobre el Tráfico de las Empresas regirán asimismo para el Arbitrio Provincial creado por el artículo 233-2) de la Ley de Reforma del Sistema Tributario de 11 de junio de 1964 y regulado por el Decreto de 24 de diciembre de 1964 y por la Orden Ministerial de 8 de febrero de 1965, salvo para los conceptos que el citado artículo exceptúa.

Undécimo.—Los componentes de la

Comisión Ejecutiva de este Convenio tendrán, para el cumplimiento de su misión, los derechos y deberes que determinan el artículo 99 de la Ley General Tributaria de 28 de diciembre de 1963 y el artículo 14, apartado 1), párrafos A), B), C) y D) de la Orden Ministerial de 3 de mayo de 1966.

Disposición final.—En todo lo no regulado expresamente en la presente se estará a lo que dispone la Orden de 3 de mayo de 1966.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 11 de abril de 1969. — P. D., el Director General de Impuestos Indirectos."

Santander, 17 de abril de 1969. — El delegado de Hacienda (ilegible).

830

Derechos de inserción e impuestos: 993 pesetas.

## ANUNCIOS DE SUBASTA

### AYUNTAMIENTO DE VILLACARRIEDO

#### Anuncio de segunda subasta

Objeto y tipo.—Enajenación del edificio municipal "Antigua Cárcel del partido" y huerto adjunto, en Villacarriedo, por un precio tipo de doscientas setenta y cinco mil pesetas.

Garantía.—La garantía provisional será de 5.500 pesetas y la definitiva ascenderá al cuatro por ciento del importe de la adjudicación definitiva.

Pliego de condiciones.—Se hallan de manifiesto en Secretaría municipal.

Modelo de proposición.—Don ..... natural de ....., vecino de ....., de estado ....., edad ....., profesión ....., enterado de los pliegos de condiciones económico-administrativas, así como de los demás documentos obrantes en el expediente, se compromete a la adquisición del edificio "Antigua Cárcel del partido", en Villacarriedo, con solar huerto adjunto de 65 metros cuadrados, en la cantidad de ..... (en letra) pesetas, y se compromete al cumplimiento de las demás condiciones si le fuere adjudicada la subasta.

Se acompaña resguardo de haber depositado la cantidad de ..... pesetas como garantía provisional exigida, y también se acompaña declaración de no estar afectado de incapacidad.

(Fecha y firma).

Presentación de plicas.—En la Secretaría del Ayuntamiento, en horas hábiles y durante veinte días, también hábiles, siguientes a la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Apertura de plicas.—A las trece horas del día siguiente hábil a aquel en que termine el plazo de su presentación, en el salón de actos del Ayuntamiento.

Autorización.—Existe autorización superior reglamentaria.

Villacarriedo, 29 de abril de 1969. El alcalde (ilegible).

901

Derechos de inserción e impuestos: 327 pesetas.

### AYUNTAMIENTO DE LAREDO

#### Edicto

Don Antonio Fernández Enríquez, alcalde-presidente del Excelentísimo Ayuntamiento de la villa de Laredo,

Hace saber: Que una vez cumplido el trámite del artículo 24 del vigente Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales, procede anunciar la siguiente subasta:

Objeto.—Es objeto de subasta la venta de la finca municipal de propios denominada "Bellavista", sita en el Alto de Laredo, término municipal del mismo nombre, de 1.220 metros cuadrados de superficie aproximada, que linda: al Nordeste, con don Jesús de Sopelana y Elorriaga; al Noroeste, con terreno del Ayuntamiento y finca de herederos de Gregorio Fernández; Sur, finca de doña Rogelia Fernández Madrazo, y Oeste, con camino de acceso al depósito municipal y terreno del Ayuntamiento. Esta finca, según deslinde practicado, mide superior extensión.

Tipo licitatorio.—El tipo licitatorio de la subasta se fija en la cantidad de tres millones de pesetas, al alza.

Fianzas.—La fianza provisional para intervenir en la licitación es del dos por ciento del tipo licitatorio, y la definitiva de la cantidad del cuatro por ciento del importe del remate.

Autorizaciones.—Para celebrar esta subasta se han obtenido las necesarias autorizaciones de la Dirección General de Administración Local.

Acto de la subasta.—El acto de la subasta tendrá lugar a las once horas del día siguiente hábil a aquel en que se cumplan los veinte, asimismo hábiles, de la inserción del correspondiente anuncio licitatorio en el "Boletín Oficial del Estado", el cual tendrá lugar en el salón de sesiones de la Casa Consistorial de Laredo, estando constituí-

da la mesa por el señor alcalde o teniente de alcalde en quien delegue y el secretario de la Corporación, que dará fe.

Presentación de proposiciones.—Las proposiciones para intervenir en la subasta se presentarán ante el Registro Especial de Plicas que se lleva en la Secretaría municipal, en horas de oficina, de nueve treinta de la mañana a una de la tarde, de los días hábiles habidos entre el anuncio de la subasta y la celebración de la misma.

Modelo de proposición.—Las proposiciones, debidamente reintegradas con timbre del Estado de seis pesetas, sello municipal de cinco pesetas y de la Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local en cuantía correspondiente (los cuales serán debidamente inutilizados), y se ajustarán al siguiente

#### Modelo de proposición

Don....., de..... años de edad, natural de....., domiciliado en....., con D. N. de I. número....., enterado del anuncio de subasta publicado en el "Boletín Oficial del Estado" número....., por el cual el Ayuntamiento de Laredo vende la finca municipal de propios denominada "Bellavista", por sí (o en representación de.....), se comprometo a....., aceptando cuantas condiciones se imponen en los pliegos por los que se rige la subasta y por el precio de..... (en letra) pesetas.

Son adjuntos resguardo de haber constituido la fianza provisional para intervenir en la subasta y demás documentos exigidos en la base II.<sup>a</sup> del pliego de condiciones.

Lugar, fecha y firma del licitador.

Pagos.—En el momento de la formalización de la escritura pública de compraventa, ante notario.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Laredo, 2 de mayo de 1969.—El alcalde, Antonio Fernández Enríquez.

900

Derechos de inserción e impuestos: 598 pesetas.

## ADMON. DE JUSTICIA

Por la presente, requiero, ruego y encargo a todas las autoridades y agentes de la Policía Judicial procedan a la busca y detención del penado Francisco de la Fuente Fernández, de 34 años de edad, casado, vecino que fue de Reinosa, natural de Reinosa, actualmente en Alemania, cuyo paradero se ignora, para que cumpla tres

días de arresto que, como subsidiaria personal, le han sido impuestos en juicio de faltas número 120 de 1968, por daños por imprudencia; poniéndole, caso de ser habido, a disposición de este Juzgado Comarcal de Reinosa.

Y para que conste y su inserción en el "Boletín Oficial" de la provincia de Santander, se extiende la presente, en Reinosa a 20 de abril de 1969.—El juez comarcal (ilegible).—El secretario (ilegible). 892

### JUZGADO MUNICIPAL DE TORRELAVEGA

Don Félix Arias Corcho, licenciado en Derecho y secretario del Juzgado Municipal de Torrelavega,

Doy fe y testimonio: Que en los autos de juicio verbal civil seguidos en este Juzgado bajo el número 13 del año actual, a instancia de don Pedro Ortiz Selaya, representado por el procurador don Amado Barquín Mazón, contra doña Ruperta Perales Santa Cruz y otros y contra personas naturales o jurídicas, desconocidas e inciertas, sobre acción reivindicatoria y otros extremos, se ha dictado la sentencia cuyos encabezamiento y parte dispositiva dicen:

"Sentencia.—Torrelavega a veintiocho de abril de mil novecientos sesenta y nueve. El señor don Florencio Espeso Ciruelo, juez municipal de esta ciudad y su comarca, habiendo visto los presentes autos de juicio verbal civil seguidos en este Juzgado con el número 13 del año actual, a instancia de don Pedro Ortiz Selaya, mayor de edad, viudo, labrador y vecino de Raicedo, Ayuntamiento de Arenas de Iguña, representado por el procurador don Amado Barquín Mazón y dirigido por el letrado don Manuel Barquín Mazón, contra doña Ruperta, doña Pilar y doña Ascensión Perales Santa Cruz, mayores de edad, viudas las dos primeras y soltera la última y vecinas de Arenas de Iguña; contra don Nicolás Perales Santa Cruz, mayor de edad y vecino de Madrid; contra don Andrés, doña Esperanza y doña Iluminada Perales Santa Cruz, mayores de edad, solteros, éstos ausentes y en ignorado paradero, y contra personas naturales o jurídicas, desconocidas o inciertas que se crean afectadas por las peticiones formuladas en la demanda, sobre acción reivindicatoria y subsidiariamente de acción respecto a la plantación de seis castaños en el predio del actor, radicante en el pueblo de San Juan de Raicedo, Ayuntamiento de Arenas de Iguña, perma-

neciendo todos en rebeldía, a excepción de doña Ruperta Perales Santa Cruz; cuantía del procedimiento la de 4.500,00 pesetas; y

Fallo: Que desestimando las excepciones de defecto legal y falta de legitimación pasiva, entrando a resolver sobre el fondo del asunto y desestimando la demanda, debo absolver y absuelvo de la misma a los demandados, sin hacer expresa condena en costas. Notifíquese esta sentencia a las personas demandadas como desconocidas e inciertas y a las demás declaradas en rebeldía, por el "Boletín Oficial" de la provincia, al no solicitarse para los declarados rebeldes que tengan domicilio conocido la notificación personal por el actor en el plazo de cinco días.

Así, por esta mi sentencia, juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.—Firmado: Florencio Espeso Ciruelo." (Rubricado).

La anterior sentencia fue publicada por el mismo señor juez que la dictó en el día de su fecha.

Lo inserto concuerda bien y fielmente con su original, al que me remito; y para que conste y publicar en el "Boletín Oficial" de esta provincia y sirva de notificación en forma a los demandados declarados en rebeldía doña Pilar, doña Ascensión, don Nicolás, don Andrés, doña Esperanza y doña Iluminada Perales Santa Cruz, estos tres últimos en ignorado paradero, así como a los demandados como personas naturales o jurídicas, desconocidas e inciertas, expido el presente, con el visto bueno del señor juez, en Torrelavega a tres de mayo de mil novecientos sesenta y nueve. El secretario, Félix Arias Corcho.—Visto bueno, el juez municipal, Florencio Espeso Ciruelo.

Derechos de inserción e impuestos: 611 pesetas.

### JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION NUM. TRES DE SANTANDER

#### Edicto

Don Fernando Vidal Blanco, magistrado juez de primera instancia número tres de Santander,

Hace saber: Que en este Juzgado de mi cargo se tramita juicio voluntario de testamentaria de bienes del causante don Enrique Díaz Guerra, a instancia de doña Ana Díaz Camus, mayor de edad, soltera, sin profesión especial y vecina de esta ciudad, representada por el procurador don José Luis Aguilera San Miguel, contra

otros y los herederos en ignorado paradero doña María del Carmen, don Antonio, don Juan Ignacio, don José Luis y don Carlos Díaz Castro, mayor de edad la primera y menores de edad los restantes, e hijos todos de doña Carmen Castro Vasseur, por cuyo motivo he acordado citar a dichos herederos en ignorado paradero para que por término de quince días comparezcan ante este Juzgado, personándose en forma, cuyo término empezará a contarse a partir del siguiente día de la publicación del presente edicto en el "Boletín Oficial" de la provincia, y apercibiéndoles que, de no comparecer, les parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

Y para llevar a efecto la citación acordada, se expide el presente edicto, que será publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia y expuesto en el tablón de anuncios de este Juzgado, en Santander a veintiocho de abril de mil novecientos sesenta y nueve.—El secretario (ilegible).—Visto bueno, el magistrado juez, Fernando Vidal Blanco.

Derechos de inserción e impuestos: 272 pesetas.

Don Rafael Losada Fernández, magistrado juez de instrucción número uno de los de esta ciudad de Santander,

Hago saber: Que en este Juzgado se instruyen diligencias previas con el número 170 de 1969, por muerte de doña Prudencia González Vega, y en el cual tengo acordado ofrecer las acciones del procedimiento, conforme determina el artículo 109 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, a don Francisco González Vega, que se encuentra en Ligay Albay, Isla de Filipinas, como hermano de la referida finada.

Dado en Santander a veintidós de abril de mil novecientos sesenta y nueve.—El juez, Rafael Losada Fernández.—El secretario (ilegible). 862

Pedro Riaño Castillo, hijo de Fernando y de María, natural de La Vega (Santander), provincia de Santander, vecindado en Santander; nació el 27 de septiembre de 1948; oficio, obrero; su estado, soltero; su estatura, uno setecientos; sus señas: pelo negro, cejas al pelo, ojos castaños, nariz recta, barba poblada, boca regular, color sano, frente ancha, aire marcial, producción buena; señas particulares, ninguna; domiciliado últimamente en el Depósito de Transeúntes de esta plaza, procesado en la causa

número 58 de 1969 por el presunto delito de desertión, comparecerá en el término de treinta días ante el comandante juez instructor del Juzgado Eventual del Gobierno Militar de Las Palmas, don Maximiano Ramírez Bethencourt; bajo apercibimiento de ser declarado rebelde.

Se ruega a las autoridades civiles y militares la busca y captura de dicho individuo, que ha de ser puesto a disposición de este Juzgado.

Las Palmas de Gran Canaria a 24 de abril de 1969.—El comandante juez instructor, Maximiano Ramírez Bethencourt. 853

José Manuel Liaño Rico, hijo de Marcial y de Adoración, natural de Penagos (Santander), de estado civil soltero, de profesión marinero mercante, de 18 años de edad, con domicilio en Obregón (Santander), calle Tres Palacios, sin número, encarado en la causa número 198 de 1968, por desobediencia al mando del buque "Monte Cinco", comparecerá en el término de treinta días ante el capitán de Infantería de Marina don Santiago Pardo Peón, juez instructor de la citada causa, en la Comandancia Militar de Marina de Santa Cruz de Tenerife, bajo apercibimiento de ser declarado rebelde.

Ruego a las autoridades civiles y militares la busca y captura de dicho encartado, que ha de ser puesto a disposición de este Juzgado.

Santa Cruz de Tenerife a 25 de abril de 1969.—El capitán juez instructor, Santiago Pardo Peón. 854

Don Félix Arias Corcho, licenciado en Derecho, secretario del Juzgado Municipal de Torrelavega,

Doy fe: Que en el juicio de faltas número 105/68, dimanante de diligencias previas del Juzgado de Instrucción número 490/68, se ha dictado la sentencia cuyos encabezamiento y fallo son los siguientes:

Sentencia.—En la ciudad de Torrelavega a veinticinco de abril de mil novecientos sesenta y nueve. Vistos por el señor juez municipal, don Florencio Espeso Ciruelo, los precedentes autos de juicio verbal de faltas seguido a instancia del Ministerio Fiscal, en representación de la acción pública, contra el denunciado Jean Francois Pérez, mayor de edad, con domicilio en Dijón, siendo lesionado Jesús Cadavieco García, mayor de edad, casado, productor y vecino de Santillana, y su esposa, Francisca Gutiérrez Ville-

gas, mayor de edad, casada, sus labores y vecina de Santillana del Mar.

Fallo: Que debo absolver y absuelvo libremente de la falta que ha dado origen al presente procedimiento al denunciado, con declaración de costas de oficio.

Así, por esta mi sentencia, definitivamente juzgando en esta primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo. Firmado: Florencio Espeso Ciruelo.

Y para que así conste y a efectos de notificación al denunciado Jean Francois Pérez, con domicilio en Dijón, expido la presente, en Torrelavega a veinticinco de abril de mil novecientos sesenta y nueve.—Félix Arias Corcho. 880

El señor juez comarcal de este término, en providencia del día de la fecha, dictada en el juicio de faltas número 150/65, seguido por lesiones y daños por imprudencia en la conducción de vehículos a Manuel Herrera Ruiz, contra Charlie Cleo Vaahn y subsidiariamente contra la S. A. Brown and Root Española, ha acordado admitir en ambos efectos el recurso de apelación interpuesto por la sociedad anónima citada contra la sentencia pronunciada en los referidos autos y emplazar a las partes para que dentro del término de cinco días comparezcan a usar de su derecho en el citado recurso ante el Juzgado de Instrucción número tres de los de Santander.

Y para que se lleve a cabo el emplazamiento acordado a través de la inserción de la presente en el "Boletín Oficial" de la provincia del condenado-apelado Charlie Cleo Vaughn, libro la presente, en Medio Cudeyo a dos de mayo de mil novecientos sesenta y nueve.—El secretario (ilegible). 905

## ADMON. MUNICIPAL AYUNTAMIENTO DE ARNUERO

La Comisión M. Permanente, en sesión de 2-5-69, acordó designar como componentes del Tribunal calificador de las pruebas para proveer en propiedad la plaza de alguacil, a los siguientes miembros:

Presidente: D. José Felipe Alvear Soto, alcalde-presidente del Ayuntamiento.

Vocales: D. Maximino Arce Colina, en representación de la Administración Local, y don Antonio Ruiz del Olmo Barba, en representación del Magisterio Local.

Secretario: D. Emiliano Calvo Velasco, secretario de la Corporación.

Lo que se pone en conocimiento de los interesados para que, en el plazo de quince días, puedan recusar a alguno de los miembros.

Arnuero, 2 de mayo de 1969.—El alcalde (ilegible). 902

Derechos de inserción e impuestos: 142 pesetas.

**AYUNTAMIENTO DE CAMARGO**

Proyectándose por don Delfín Bordegaray Jayo, vecino de Santander, la instalación de un taller destinado a la reparación de la parte eléctrica de toda clase de maquinaria en un local sito en la Avenida La Cerrada, margen derecha de la carretera Santander-San Salvador, contiguo a la Cafetería de Parayas, se pone en conocimiento del público para que, en el plazo de diez días, puedan formularse ante la Alcaldía las observaciones pertinentes.

Camargo, 28 de abril de 1969.—El alcalde (ilegible). 894

Derechos de inserción e impuestos: 99 pesetas.

**AYUNTAMIENTO DE BAREYO**

Aprobado el presupuesto municipal ordinario de ingresos y gastos para el ejercicio actual por la Corporación Municipal, se halla expuesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, por espacio de quince días, a efectos de examen y reclamaciones, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 683 y concordantes de la Ley de Régimen Local.

Bareyo, 30 de abril de 1969.—El alcalde, Norberto Somarriba. 895

**AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA**

Aprobado por este Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día veinticinco del pasado mes de abril, el presupuesto ordinario de ingresos y gastos para el ejercicio de 1969, el mismo se encuentra expuesto al público en la Secretaría municipal por un plazo de quince días hábiles, a efectos de reclamaciones, conforme determina la Legislación vigente.

Torrelavega, 5 de mayo de 1969.—El alcalde, Jesús Collado Soto. 912

Por el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día veinticinco del pasado mes de abril,

acordó por unanimidad la aprobación de un expediente de reconocimiento de créditos dentro del presupuesto ordinario de gastos vigente, así como una aportación al presupuesto extraordinario de aguas, 2.º proyecto reformado como consecuencia de la revisión de precios y complementarias y otra al también presupuesto extraordinario para la construcción del nuevo ferial, cuyos expedientes quedan expuestos al público en la Secretaría municipal por término de quince días, a efectos de reclamaciones, conforme a la Legislación vigente.

Torrelavega, 5 de mayo de 1969.—El alcalde, Jesús Collado Soto. 912

Aprobado por este Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día veinticinco del pasado mes de abril, un anteproyecto de presupuesto extraordinario sin operación de crédito para la liquidación del importe de la construcción de grupos escolares y viviendas para maestros, así como la adquisición de una casa para ampliación del Palacio Municipal, de una apisonadora con destino a las obras municipales y de parte de los terrenos necesarios para la construcción del nuevo ferial, y estudios técnicos del mismo, dicho expediente se encuentra expuesto al público en la Secretaría municipal, por un plazo de quince días, a efectos de reclamaciones, conforme determina la Legislación vigente.

Torrelavega, 5 de mayo de 1969.—El alcalde, Jesús Collado Soto. 912

**ANUNCIOS PARTICULARES**

**COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES**

**Edicto**

Don Angel Pardo Gutiérrez de la Torre, presidente del Colegio Oficial de Agentes Comerciales de Santander,

Hace saber: Que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 30 del Reglamento General del Cuerpo, este Colegio Oficial ha decidido proceder a dar de baja en su censo a los siguientes señores, los cuales se encuentran en ignorado paradero o adeudan cuotas colegiales por plazo superior a un año:

- Doña María Paz Guillén Selaya.
- Don Manuel Torre López.
- Don Santiago Gutiérrez Martínez.
- Don José Antonio Sáez González.
- Don Pedro Aranaga Fernández.
- Don Jesús Peña Iglesias.
- Don Gregorio Albarrán Vega.
- Don Rafael de la Lastra Larosa.
- Don Alfonso Blanco Díez.
- Don Manuel Calle Martín.
- Don José Luis Gil Relledo.
- Don Luis Pedro Marco Alonso.
- Don Valeriano Gómez y Gómez.
- Don Guillermo Tuero Dosal.
- Don Vidal Gómez Ugarte.
- Don Felipe Estalayo Fernández.
- Don Angel Cavada Prada.
- Don Manuel F. Castro Gómez.
- Don Luis Calvo Ríos.
- Don Francisco J. Vidal Gómez.
- Don Manuel Moreda Ortega.
- Don Víctor Orizaola Velázquez.
- Don Mariano Iturbe Alvarez.
- Don Fernando Oria Herrera.
- Don Mario Alonso Fírvida.
- Doña María Martín de la Serna.
- Don Miguel Torre Soberón.
- Don Obdulio Gallardo Calvo.
- Don José María Arranz Bengoechea.
- Don José Vega Teja.
- Don Martín Cedrún Alonso.
- Don Emilio Carrera Delgado.
- Don Carlos Ruiz San Emeterio.

Y para que sirva de notificación a los interesados se publica el presente edicto, advirtiéndoles que, transcurrido un mes de su publicación en este "Boletín Oficial" sin que los mismos hayan legalizado su situación, se procederá a la baja definitiva, anulando sus carnets profesionales.

En Santander a ocho de mayo de mil novecientos sesenta y nueve.—El presidente, Angel Pardo Gutiérrez de la Torre.—El secretario, José María Bayas Amez.

Derechos de inserción e impuestos: 383 pesetas.

**"BOLETIN OFICIAL" DE LA PROVINCIA**

**TARIFA**

	Ptas.
Suscripciones de Ayuntamientos, año .....	200,00
Suscripciones de particulares y colectividades, año .....	225,00
Suscripciones de particulares y colectividades, semestre .....	165,00
Suscripciones de particulares y colectividades, trimestre .....	80,00
Número suelto, dentro del año...	2,25
Número suelto, de años anteriores .....	4,25
Anuncios e inserciones sujetos a pago, línea .....	6,00

Dep. legal, SA. 1. 1958.—Imp. Provincial. General Dávila. núm. 83. Santander.—1969