



BOLETÍN OFICIAL

PROVINCIA DE SANTANDER

SE PUBLICA LOS LUNES, MIÉRCOLES Y VIERNES

Año XXX

Miércoles, 23 de febrero de 1966. — Número 23

Página 177

ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA PROVINCIAL DE BENEFICENCIA DE SANTANDER

Fundación de don Jesús García Llorente, en Turieno (Camaleño)

A los efectos señalados en los artículos 53 y siguientes, de la Instrucción de Beneficencia, se hace público para conocimiento de los interesados en esta Fundación, que en esta Junta Provincial de Beneficencia se instruye expediente de clasificación de fundación benéfica creada por don Jesús García Llorente, pudiendo examinar el expediente y presentar las alegaciones que se estimen oportunas, durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente a la inserción de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia, durante cuyo plazo obrará el mismo a su disposición en las oficinas de Secretaría de esta Junta Provincial de Beneficencia (edificio del Gobierno Civil).
Santander, 17 de febrero de 1966.
El gobernador civil-presidente, José Elorza Aristorena.

JUNTA MUNICIPAL DEL CENSO ELECTORAL DE BARCENA DE CICERO

La Junta Municipal del Censo Electoral de Bárcena de Cicero, en sesión del 2 de enero de 1966, quedó constituida, por renovación, en la forma siguiente:

Presidente: Juez de Paz, don Manuel Segovia López.
Vicepresidente 1.º: Concejal, don Manuel Rodríguez Torre.
Vicepresidente 2.º: Ex-juez de Paz, don José Veci San Román.
Vocal: Presidente de la Hermandad Sindical, don José Villasante Gutiérrez.
Vocal suplente: Concejal, don Emilio Valle González.

SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES

Junta Provincial de Beneficencia	177
Junta Municipal del Censo Electoral de Bárcena de Cicero	177
Junta de Obras y Servicios del Puerto de Santander	177
Delegación Provincial de Trabajo	178
Jefatura de Obras Públicas	201

ADMINISTRACION ECONOMICA

Delegación de Hacienda	202
------------------------------	-----

ANUNCIOS DE SUBASTAS

Delegación de Hacienda	207
Ayuntamiento de Noja	207
Junta Vecinal de San Bartolomé (Voto)	207
Organización Sindical	207

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Providencias judiciales	208
-------------------------------	-----

ADMINISTRACION MUNICIPAL

Ayuntamiento de Castro Urdiales	208
---------------------------------------	-----

ANUNCIOS PARTICULARES

Ferrocarriles de Vía Estrecha.	208
-------------------------------------	-----

Vocal suplente: Juez de Paz sustituto, don Manuel Bedia Canales.

Vocal suplente: Presidente de la Sección Económica Sindical, don Andrés Mazo Casanueva.

Bárcena de Cicero a 14 de febrero de 1966.—El juez de Paz-presidente, Manuel Segovia López.

JUNTA DE OBRAS Y SERVICIOS DEL PUERTO DE SANTANDER

Devolución de fianza

De acuerdo con las normas establecidas en el Decreto número 1.099 de 24 de mayo de 1962, se va a proceder a la devolución de la fianza

definitiva de diecinueve mil novecientas noventa y una pesetas y sesenta céntimos (19.991,60) constituida a disposición del ilustrísimo señor presidente de esta Junta de Obras y Servicios del Puerto, por el contratista "Mayor Hermanos, S. R. C." para responder de la ejecución de las obras del proyecto de "Adquisición de dos motores monopoleas rápidos".

Lo que se comunica a los interesados para que puedan incoar los procedimientos tendentes al embargo de la garantía, con arreglo al Decreto antes mencionado.

Santander, 15 de febrero de 1966.
El secretario-contador, Javier Hergueta y de Garamendi.

Derechos de inserción e impuestos: 154,50 pesetas.

JUNTA DE OBRAS Y SERVICIOS DEL PUERTO DE SANTANDER

Devolución de fianza

De acuerdo con las normas establecidas en el Decreto número 1.099 de 24 de mayo de 1962, se va a proceder a la devolución de la fianza definitiva de siete mil seiscientos ochenta y dos pesetas (7.682,00) constituida a disposición del ilustrísimo señor presidente de esta Junta de Obras y Servicios del Puerto, por el contratista "Mayor Hermanos, S. R. C." para responder de la ejecución de las obras del proyecto de "Adquisición de dos taladros de columna".

Lo que se comunica a los interesados para que puedan incoar los procedimientos tendentes al embargo de la garantía, con arreglo al Decreto antes mencionado.

Santander, 15 de febrero de 1966.
El secretario-contador, Javier Hergueta y de Garamendi.

Derechos de inserción e impuestos: 154,50 pesetas.

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE SANTANDER

Convenios Colectivos Sindicales

Visto Convenio Colectivo Sindical para la empresa "Corcho, S. A.", acordado entre las representaciones Económica y Social de la misma, y

Resultando que con fecha 5 del pasado octubre fue remitido a esta Delegación, por la de Sindicatos, el citado Convenio, con informe que, entre otros extremos, contenía el de que su implantación no implicaba aumento en los precios de los artículos que fabrica citada entidad.

Resultando que, solicitado el preceptivo informe de la Dirección General de Previsión, fue emitido el 9 de octubre pasado, en el sentido favorable, como sigue: "Visto que sus cláusulas no contienen precepto alguno que contravenga las normas de aplicación de la Seguridad Social a los trabajadores comprendidos en el mismo y, en especial, las reguladas en el artículo 6.º del Decreto de 56-1963, de 17 de enero, procede informar favorablemente dicho Convenio, en cuanto se refiere a la competencia de esta Dirección General, sin que quepa oponerle reparo alguno";

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 el Convenio Colectivo Sindical, en orden a su aprobación o a la declaración de ineficacia total o parcial, viene dada con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 a 22 del Reglamento de 22 de julio del mismo año;

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 del Reglamento para su aplicación, sin que concurre causa alguna de ineficacia de las que se señalan en el artículo 20 del mismo, ni haya lugar a tramitación especial por repercusión en los precios; por consiguiente, procede su aprobación y su 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 acuerda:

Primero. Aprobar el Convenio Co-

lectivo Sindical para la empresa Corcho, S. A., que se aplicará al centro de trabajo que esta empresa tiene en el barrio de La Reyerta, de Santander.

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

Tercero. Dar traslado de esta resolución al delegado 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, 13 de noviembre de 1965. El delegado de Trabajo, Benigno Pendas Díaz.

CAPÍTULO PRIMERO

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo primero. 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 el 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 hace relación el artículo 7 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 pre-

sente 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 a partir del día primero del mes siguiente a la firma del texto íntegro del Convenio por ambas partes, 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 sus 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 aplicación subsidiaria al presente Convenio.

Artículo 6.º Derogaciones de normas.—El presente Convenio deroga 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 establecidas por aquéllas.

Artículo 7.º Revisión y rescisión.—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.

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 ello sea causa de revisión del Convenio hasta tanto que no expire su plazo de vigencia.

Artículo 8.º Normas de aplicación transitoria.—Cualquier reclamación laboral que los productores hubieren presentado con anterioridad a la fecha de vigencia de este Convenio, ante los organismos, autoridades o tribunales competentes, no se verán afectadas por los acuerdos del mismo, y se regirán en un todo por las disposiciones, reglamentos y normas establecidas con anterioridad.

Artículo 9.º Repercusión en precios.—Los pactos contenidos en el pre-

ente Convenio no supondrán aumento alguno en los precios que para la venta de sus productos tiene establecidos en la actualidad "Corcho, S. A."

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 también 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 todo 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 los 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 éste 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 3.º

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 incluido tanto jefes de talleres que carecen de autonomía como los maestros, encargados, contra maestros 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 el censo de todos sus productores. Para la confección de este censo, 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 el plus familiar, 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 censo a que se refieren los párrafos anteriores deberá estar redactado por la empresa antes de finalizar el mes de febrero 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 de 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 acompañarán 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 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	6 meses.
Técnicos no titulados ...	2 meses.
Administrativos y subalternos	1 mes.
Profesionales de oficio ...	1 mes.
Aprendices	1 mes.

Especialistas	1 mes.
Peones ordinarios y pinches	2 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 trabajador 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 ser 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 se trata de personal obrero, y de quince si se trata de administrativo o subalterno, y de treinta si se trata de técnicos; 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 causísticamente 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 de 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 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 circunstancias 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 diez minutos diarios, llevándose en el departamento de Personal una cuenta especial de recuperación en la que por cada día de trabajo se abonarán diez 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 cuá-

les serán aquéllos y la forma de recuperación de los mismos.

Artículo 27. 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 individual 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 28. Trabajo 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 re-

levos o convenir con el interesado la prolongación de la jornada, antes de transcurrir una hora desde el momento en que debió ser relevado. Si el tiempo de demora en el relevo diera lugar a deducción de las percepciones del sustituto por ese tiempo, su importe incrementará las percepciones del relevado como compensación al retraso, sin perjuicio de la remuneración de su trabajo extraordinario.

Todo el personal que, por necesidad de organización de los servicios, hubiese de desempeñar su habitual función diaria en jornada de trabajo interrumpida 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.

Los productores que se empleen en trabajos habituales o continuos permitidos por excepción los domingos o días festivos, disfrutarán, al menos, de una hora libre durante el tiempo que se celebren los actos religiosos, para el cumplimiento de los deberes de esta índole, salvo que fuese compatible el cumplimiento de aquéllos con el horario de la jornada de trabajo dominical o festivo. La Dirección de la empresa señalará la hora en que deba asistir el personal de acuerdo con el horario de misas existente en la localidad, con objeto de que falte al trabajo el menor número de productores, sin que por tal concepto pueda hacerse descuento alguno que merme su salario.

Cualquiera que sea el tiempo trabajado, habrán de gozar de un descanso continuado de 24 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 29. Trabajos en días festivos.—Los obreros que trabajen en días considerados festivos, autorizados a tales efectos, en los que el trabajo no deba cesar, se regirán por las siguientes condiciones: Los días de fiesta no recuperable 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 la fiesta no recuperable, como si fueran horas extraordinarias.

Artículo 30. Recuperación en casos extraordinarios.— Cuando, por causa de fuerza mayor (interrupción de la fuerza motriz, accidentes atmosféricos, etc.), no imputable 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 31. Descansos.—El descanso para el almuerzo de los productores 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 30 minutos, utilizables uno de ellos por la mañana y el otro por la tarde. Asimismo, si la madre lo prefiere, y siempre que el niño sea llevado al taller o establecimiento donde aquélla preste los servicios, podrá dividir la hora en cuatro períodos de 15 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 32. Permiso retribuido.—La empresa concederá a su personal permiso retribuido por las siguientes causas:

- 1.^a Matrimonio del trabajador.
- 2.^a Alumbramiento de esposa.
- 3.^a Enfermedad grave del cónyuge, de los hijos o de los padres.
- 4.^a Muerte de padres, descendientes, ascendientes y hermanos.
- 5.^a Exámenes del trabajador.

6.^a Cumplimiento inexcusable de deberes públicos y reuniones sindicales y de mutualidad.

7.^a Citaciones de la autoridad judicial.

Artículo 33. Matrimonio.—Todo el personal fijo de la empresa tendrá derecho a disfrutar, al contraer matrimonio, licencia retribuida de diez días laborables.

Artículo 34. 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 35. 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. En los casos de enfermedad de abuelos y nietos, tal licencia no podrá exceder, en ningún caso, de un día.

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 36. 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 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 los dos artículos anteriores hacen referencia, no sólo a los parientes por consanguinidad, sino también a aquellos que lo son por afinidad, normalmente llamados políticos.

Artículo 37. 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, teniendo 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 38. Deberes públicos.—Los productores, justificándolo debidamente, tendrán derecho a faltar al trabajo sin pérdida en su retribución, cuando sean convocados en forma reglamentaria para el cumplimiento de funciones inexcusables de carácter público o sean derivadas de los cargos colectivos de carácter sindical que ostenten, 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 39. 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 40. Permisos 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 41. 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 sus productores, por una sola vez y por un período de tiempo no superior a un año, cuando medien fundamentos justificados de orden familiar, estudios, salud, etc.

También podrá conceder la excedencia por un período de seis meses y de una sola vez, aun sin motivo justificado, siempre que sea solicitada por el productor y el número de solicitantes no sea superior al 2 por 100 de la plantilla de la empresa.

Artículo 42. 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 trabajos 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 50 años de edad.

Artículo 43. 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 44. 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 y el plus familiar a que tenga derecho.

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

El sustituto 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.

Artículo 45. 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 reintegro en la empresa.

El productor contratado como sustituto para 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 46. 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 hará igualmente por meses.

Artículo 47. Días de pago.—El personal obrero percibirá la liquidación de sus devengos el día 5 de cada mes, o el siguiente hábil, en base del siguiente régimen administrativo:

a) El día 15, o el anterior hábil, cobrará un anticipo sobre el jornal devengado en la primera decena, que se determinará en función de la totalidad de las horas de todo tipo trabajadas, más la parte dominical o festivo y los pluses a que se hubiese hecho acreedor.

b) El día 25, o el anterior hábil de cada mes, se pagará el anticipo correspondiente a los jornales devengados durante la segunda decena, determinados con idéntico criterio que en el apartado anterior, pagando asimismo el plus de ayuda familiar correspondiente al mes en curso.

c) El día 5, o el siguiente hábil si aquél fuera festivo, se practicará al per-

sonal 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 hubiera recibido.

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, el día inmediatamente anterior al primero efectivo de aquél.

Pagas extraordinarias.—Las pagas extraordinarias serán abonadas: la del 18 de julio, el día 17 o el inmediato anterior si aquél fuera inhábil, y la de Navidad, el 22 de diciembre o inmediato anterior, si aquél fuera inhábil.

Plus familiar.—El plus familiar al personal empleado se le abonará con su nómina mensual.

Artículo 48. 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 49. Justificantes.—Para la liquidación mensual a que se hace referencia en el artículo 47, la empresa entregará a todos y cada uno de sus productores una nota impresa y explicativa, en la que se especificará con toda claridad, y por conceptos separados, cada una de las cantidades correspondientes al productor, bien sea por jornal o sueldo, incentivo en cualquiera de sus modalidades, horas extraordinarias, gratificaciones, quinquenios, jornada dominical o descanso semanal retribuido, subsidio familiar, plus familiar o cualquiera otra clase de devengos, como pluses por trabajo nocturno, excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, etc. 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 anticipos a cuenta, retención para el pago de las cuotas de subsidios y seguros sociales, cuota sindical, aportación a la Mutualidad 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 47 se efectuarán mediante recibo que suscribirá y firmará cada productor.

Artículo 50. 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 aquel 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 51. Anticipos extraordinarios.—Previa 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 52. Retribución.—Se considera como renta de trabajo la totalidad de las percepciones que corresponden al productor por la labor realizada por cuenta y dependencia ajena, y entre ellas, como básica, el salario.

Artículo 53. 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.º 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.º Las primas de antigüedad obligatorias o pactadas, en relación con el tiempo de trabajo en la empresa.

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

4.º La remuneración obligatoria o pactada de los descansos dominicales, festivos, vacaciones y días análogos.

5.º 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.º Las cantidades que obligatoriamente hayan de abonarse por tiempo de espera, reserva o interrupción del trabajo.

7.º Las pagas extraordinarias legales y pactadas.

8.º Las primas, premios y comisiones y cualesquiera otra modalidad de remuneración con incentivo, sean de carácter legal o pactado.

9.º 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.º El importe de la manutención y alojamiento facilitados por la empresa, cuando tengan el carácter señalado en el número anterior.

11.º Cualquier otra percepción que reciba el trabajador en compensación directa de su esfuerzo y rendimiento, no incluida en el artículo siguiente.

Artículo 54. Otras retribuciones no salariales.—De acuerdo con lo expuesto en el artículo anterior, no formarán parte del salario:

1.º Las prestaciones de carácter familiar, es decir, Subsidio Familiar o Plus Familiar.

2.º Las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social.

3.º 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.º Las indemnizaciones correspondientes a suspensiones o despidos.

5.º La participación directa en los beneficios de la empresa.

6.º 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 55. Salario mínimo.—Para todos los efectos jurídicos derivados del contrato de trabajo, se considerará como salario base, el establecido en las tablas de la Reglamentación de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, incrementado con el premio de antigüedad.

Artículo 56. Tabla de sueldos y salarios.—De conformidad con lo pactado 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
Aspirantes (Hasta 16 años).	1.650,—
Botones (Hasta 18 años)...	2.300,—
Cocinera	3.000,—
Dependiente auxiliar Económico	3.200,—
Guardas jurados	3.300,—
Telefonista, auxiliar de Organización, ordenanzas, calcadores, auxiliares administrativos y analistas de 2.ª	3.500,—
Dependiente principal Económico	4.000,—
Chófer camión y analista de 1.ª	4.500,—
Encargado	4.800,—
Técnico Organización de 2.ª Maestro de 2.ª, delineante de 2.ª y oficial administrativo de 2.ª	5.600,—
Maestro de 1.ª, delineante de 1.ª y técnico Organización de 1.ª	6.150,—

Categoría	Actividad 60	Actividad 70	Actividad 80	Actividad 90
Oficial de 1.ª	17,25	34,50	57,50	80,50
" de 2.ª	17,25	34,50	57,50	80,50
" de 3.ª	17,25	34,50	57,50	80,50
Especialistas	17,25	34,50	57,50	80,50
Peón	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/hora.

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.

b) Obreros

Categoría	Salario
Oficial de 1.ª	89,—
" de 2.ª	83,50
" de 3.ª	78,—
Especialista	75,—
Peón	70,—
Pinche 17 años	54,—
" 16 años	46,—
" 15 años	38,—
" 14 años	30,—
Aprendiz de 4.º año	40,—
" de 3.º "	35,—
" de 2.º "	30,—
" de 1.º "	30,—

Los jefes de equipo percibirán las cantidades de la presente tabla incrementadas en un 20 por 100.

Artículo 58. Quedan excluidas de las tablas salariales que anteceden, las categorías siguientes:

Jefes de 2.ª. Jefes de 1.ª. Delineantes proyectistas, ayudantes técnicos sanitarios, peritos y técnicos industriales, ayudantes de ingeniero, licenciados e 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 59. 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:

Artículo 60. Premio de antigüedad.—Todos los productores de la empresa disfrutarán además de su sueldo o jornal base mínimo, y como recompensa de 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 representa un 5 por 100 sobre un sueldo base de tres mil pesetas, lo que representará un aumento de 150 pesetas por cada cinco años de servicio en la empresa.

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 de 1. ^a	4,45	8,90	13,35	17,80	22,25	26,70	31,15	35,60	40,05	44,50
" de 2. ^a	4,18	8,35	12,53	16,70	20,88	25,05	29,23	33,40	37,58	41,75
" de 3. ^a	3,90	7,80	11,70	15,60	19,50	23,40	27,30	31,20	35,10	39,—
Especialista	3,75	7,50	11,25	15,—	18,75	22,50	26,25	30,—	33,75	37,50
Peón	3,50	7,—	10,50	14,—	17,50	21,—	24,50	28,—	31,50	35,—

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 1.º de enero de 1939, para los que prestaron sus servicios en la empresa en dicha fecha; al personal obrero que tuviera concedidos estos beneficios con anterioridad a la fecha señalada, le serán respetados.

Igualmente le 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 aquella 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 61. 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, aún cuando estuviese dado de baja por enfermedad, accidentes o vacaciones, licencias extraordinarias, etc., no satisfaciéndose por el contrario a quienes estén disfrutando de excedencia voluntaria.

Artículo 62. 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	Días laborables: Las dos primeras horas										
	Quinquenios										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.650	9,—										
2.300	12,50										
3.000	16,30	17,20	18,10	19,—	19,90	20,80	21,70	22,60	23,50	24,40	25,30
3.200	17,40	18,30	19,20	20,10	21,—	21,90	22,80	23,70	24,60	25,50	26,40
3.300	17,90	18,80	19,70	20,60	21,50	22,40	23,30	24,20	25,10	26,—	26,90
3.500	19,—	19,90	20,80	21,70	22,60	23,50	24,40	25,30	26,20	27,10	28,—
4.000	21,70	22,60	23,50	24,40	25,30	26,20	27,10	28,—	28,90	29,80	30,70
4.500	24,40	25,30	26,20	27,10	28,—	28,90	29,80	30,70	31,60	32,50	33,40
4.800	26,—	26,90	27,80	28,70	29,60	30,50	31,40	32,30	33,20	34,10	35,—
5.000	27,10	28,—	28,90	29,80	30,70	31,60	32,50	33,40	34,30	35,20	36,10
5.600	30,40	31,30	32,20	33,10	34,—	34,90	35,80	36,70	37,60	38,50	39,40
6.150	33,30	34,20	35,10	36,—	36,90	37,80	38,70	39,60	40,50	41,40	42,30

Días laborables: Horas restantes

Días festivos: Todas las horas

Sueldo base Convenio	Quinquenios										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.650	10,30										
2.300	14,40										
3.000	18,80	19,80	20,80	21,80	22,80	23,80	24,80	25,80	26,80	27,80	28,80
3.200	20,—	21,—	22,—	23,—	24,—	25,—	26,—	27,—	28,—	29,—	30,—
3.300	20,60	21,60	22,60	23,60	24,60	25,60	26,60	27,60	28,60	29,60	30,60
3.500	21,90	22,90	23,90	24,90	25,90	26,90	27,90	28,90	29,90	30,90	31,90
4.000	25,—	26,—	27,—	28,—	29,—	30,—	31,—	32,—	33,—	34,—	35,—
4.500	28,20	29,20	30,20	31,20	32,20	33,20	34,20	35,20	36,20	37,20	38,20
4.800	30,—	31,—	32,—	33,—	34,—	35,—	36,—	37,—	38,—	39,—	40,—
5.000	31,30	32,30	33,30	34,30	35,30	36,30	37,30	38,30	39,30	40,30	41,30
5.600	35,—	36,—	37,—	38,—	39,—	40,—	41,—	42,—	43,—	44,—	45,—
6.150	38,50	39,50	40,50	41,50	42,50	43,50	44,50	45,50	46,50	47,50	48,50

b) Obreros

Categoría	Horas extras		Destajos	
	Días laborables 2 primeras horas	Horas de festivos Resto de horas laborables y horas noc- turnas	Ptas./punto	
			Sin tóxico, penoso y peligroso	Con tóxico, penoso y peligroso
			Sin tóxico, penoso y peligroso	Con tóxico, penoso y peligroso
Oficial de 1. ^a ...	21,—	25,—	0,38	0,45
" de 2. ^a ...	20,—	23,—	0,36	0,43
" de 3. ^a ...	18,50	21,60	0,33	0,39
Especialista ...	17,50	20,60	0,32	0,38
Peón	17,—	19,—	0,30	0,36

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 60, 64 y 63 de este Convenio, respectivamente.

Los jefes de Equipo percibirán las cantidades de la presente tabla incrementadas en un 20 por 100.

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.

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 entre trabajadores y empresa, continuará siendo similar a la actual.

Artículo 63. 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 1. ^a	15,36
" de 2. ^a	14,48
" de 3. ^a	13,68

Categoría

Pesetas/día

Especialista	13,36
Peón	12,64

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 extraordinarias, toxicidad, peligrosidad y trabajos excepcionalmente peligrosos.

Artículo 64. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos, peligrosos y sucios.—Al personal obrero que haya de realizar labores que resulten excepcionalmente penosos, tóxicos, peligrosos o sucios 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 1. ^a	15,36
" de 2. ^a	14,48
" de 3. ^a	13,68
Especialista	13,36
Peón	12,64
Pinche 17 años	6,75
" 16 años	5,60
" 15 años	5,28
" 14 años	5,28
Aprendiz 4. ^o año	6,96
" 3. ^o "	5,76
" 2. ^o "	5,28
" 1. ^o "	5,28

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 del 20 por 100 del salario mínimo reglamentario del productor, debiendo satisfacerse solamente el mencionado tanto por ciento, aunque las características anteriormente expuestas concurren en el trabajo realizado.

Artículo 65. Vivienda.—Cuando al productor le sea concedida vivienda vinculada al contrato de trabajo, se considerará como retribución del mismo la renta que no sea exigida, calculándose 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 solo 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 sido el fallecimiento del productor en accidente de trabajo, en cuyo caso, la viuda e hijos podrán permanecer en la misma duran-

te seis meses sin satisfacer renta alguna, debiendo abandonar la vivienda una vez transcurido este período.

Artículo 66. 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.

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 20 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 67. Gratificaciones extraordinarias voluntarias.—Se establece con carácter permanente una gratificación voluntaria de quince días para los grupos de ingenieros y licenciados, 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 del 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, a la asistencia y puntualidad en el trabajo, con arreglo a las siguientes normas:

1.^a De una a dos faltas de asistencia al trabajo, pérdida del importe de dichos días.

2.^a De dos a cuatro faltas de asistencia al trabajo, cometidas en el semestre correspondiente, pérdida de media gratificación.

3.^a De cuatro faltas en adelante, pérdida de toda la gratificación.

4.^a De cuatro a diez faltas de puntualidad, pérdida de media gratificación.

5.^a De diez faltas de puntualidad en adelante, pérdida total de la gratificación.

6.^a El premio de presencia que se establece, será percibido en proporción al tiempo prestado de servicios en la empresa.

7.^a A efectos del premio que se establece, se computarán como faltas los permisos particulares que soliciten los productores de cualquiera de los grupos.

8.^a Igualmente se computarán como faltas las ausencias superiores a las reglamentarias, en caso de enfermedad de cualquier pariente del productor.

9.^a 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.^a 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.^a Estas gratificaciones serán percibidas por los productores que pertenezcan a la empresa en las mencionadas fechas.

Artículo 68. 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
Limpiadoras, camareras y peones	15.000
Guardas, especialistas y almaceneros	21.000
Delineantes, oficiales administrativos, encargados, capataces y oficiales de taller ...	25.000
Jefes de 2. ^a , delineantes proyectistas y verificadores ...	27,500
Maestros, jefes de 1. ^a , jefes de taller, peritos, técnicos y licenciados	30.000

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.

La cantidad anteriormente señalada será incrementada en mil pesetas más por cada cinco años de antigüedad superior a los cinco años que, como mínimo, se establece para tener derecho al premio de jubilación.

Artículo 69. Subsidio de defunción.—Asimismo se establece un subsidio de defunción en beneficio de las viudas e hijos de aquellos productores fijos de plantilla que fallecieron por cualquier causa cuando prestaran servicio para la misma; cuyo subsidio se ajustará a la siguiente escala y condiciones:

	Pesetas
Limpiadoras, camareras y peones	15.000
Guardas, especialistas y almaceneros	21.000
Delineantes, oficiales administrativos, encargados, capataces y oficiales de taller ...	25.000
Jefes de 2. ^a , delineantes proyectistas y verificadores ...	27.500
Maestros, jefes de 1. ^a , jefes de taller, peritos, técnicos y licenciados	30.000

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 el 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 trabajadora fallecida, si reuniese las siguientes condiciones:

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

b) Que a juicio del Jurado de Empresa, carezcan 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, legitimados, naturales-reconocidos y adoptivos del causante. Estos últimos deberán haber

sido adoptados con dos años de antelación, al menos, a la fecha de fallecimiento.

b) Los hijos citados en el párrafo anterior que el cónyuge hubiera 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 Profesionales.

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 70. A todos los efectos, se fija el valor del punto del Plus de Ayuda Familiar, en la cantidad de ciento quince pesetas, modificable en ambos sentidos por cualquier disposición que en el futuro se pueda dictar sobre esta materia.

Artículo 71. Retenciones legales.—Será de cuenta de obreros, empleados y subalternos el pago de las retenciones legales y, en su consecuencia, la empresa practicará las deducciones que correspondan por Seguridad Social e Impuesto sobre Rendimiento de Trabajo Personal.

Artículo 72. 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:

	Pesetas
Profesionales y especialistas..	13,—
Aprendices y pinches	8,50
<i>Resto de oficios y profesiones:</i>	
Profesionales y especialistas..	8,50
Aprendices y pinches	4,50

Artículo 73. 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 74. Dietas.—El personal

destinado a montajes fuera de plaza, disfrutará de las siguientes dietas:

Los montadores, una dieta diaria de 250 pesetas, durante el tiempo que se encuentren fuera de su residencia.

Los auxiliares, una dieta diaria de 225 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 75. 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 rendimiento controlable.

Artículo 76. 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 supuestos 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 proporcionarlos, en los casos posibles, a aquellos puestos a los que auxilian en sus funciones.

Artículo 77. 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 compone las labores desarrolladas en cada determinado puesto de trabajo, se obtendrán mediante los oportunos cronometrajes, o si ello no es factible, mediante "muestras de trabajo".

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 78. 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.

El rendimiento mínimo exigible a cada productor será el que corresponde a la actividad mínima de 60 puntos/hora, considerándose cualquier otra inferior, por ser escasa y deficitaria, sancionable, como disminución voluntaria en el rendimiento normal de la labor en el trabajo, salvo que dicha actividad mínima no se obtenga durante tres días seguidos o siete alternos durante un mes, en cuyo caso será considerada como disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

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 puestos de que influyan causas ajenas a la voluntad del productor, determinadas éstas de manera clara y palpable.

También se considerará disminución voluntaria, continuada o no, según los casos, del rendimiento normal de la labor, aquellos en los que un productor o un grupo o equipo de ellos que efectúan una operación de trabajo conjuntamente, disminuyan durante un mes su rendimiento medio, tomado éste de los dos meses inmediatamente anteriores, en un porcentaje superior al 10 por 100, sin que existan causas que lo justifiquen.

Artículo 79. 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 podrán 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 rendi-

miento mínimo, en los puestos de 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 80. 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 81. Los productores sometidos al sistema de trabajo a control, en el supuesto de que por causas ajenas a su voluntad no puedan trabajar toda o parte de la jornada en trabajos controlados, tendrán garantizada la percepción de su salario de Convenio, incrementado en el 25 por 100 del sueldo legalmente establecido.

Artículo 82. Los cronometrajes o muestreos de trabajo para la determinación de los valores punto de cada operación, se efectuará por la Oficina de Tiempos de la empresa, como única y exclusiva entidad competente al efecto, siguiendo la técnica 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 diez días, 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 basen los errores imputados al cronometraje.

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

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, la 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 en la Oficina de Tiempos, la empresa vendría obligada, una vez efectuadas las correcciones correspondientes en hojas de trabajo, a abonar las diferen-

cias 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 artículos correspondientes del presente Convenio Colectivo.

Artículo 83. Serán causas de revisión de los valores punto de cada operación de trabajo y, consiguientemente, de los cronometrajes o muestreos de trabajos, las siguientes:

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

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 de trabajo en un tanto por ciento superior al quince por ciento.

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 84. Se podrán realizar los traslados de puesto 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 del servicio.
- Por prescripción de los servicios médicos de la empresa.

Artículo 85. 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 86. Traslado por mutuo acuerdo entre la 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 correspondan en el nuevo puesto de trabajo.

Artículo 87. 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.

Artículo 88. Traslado por necesidad de servicio.—Si la Dirección estimara necesario cambiar a uno o varios productores que presten 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 la empresa, y en caso de igualdad en ambos conceptos, decidirá libremente la empresa.

c) Excepción al contenido del apartado anterior: En casos especialísimos 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, saliéndose de las normas establecidas en el párrafo anterior, podrá hacerlo, ateniéndose a las condiciones siguientes:

1.º 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.º 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.

Unicamente, 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.º 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.

Si transcurrido el período 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 89. Indemnizaciones para los casos de cambio de puesto de trabajo por necesidades de servicio.—Los productores tendrán derecho, en el su-

puesto 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 88, 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 90. 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, excedencia, 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 91. 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 92. 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 79 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.

CAPITULO XI

Aprendizaje y formación profesional *Ascensos*

Artículo 93. Aprendizaje.—La empresa dedicará su atención a la formación de aprendices mediante la formalización del oportuno contrato en que se plasmen las condiciones en que el aprendizaje será proporcionado por la empresa, y las obligaciones de quien como aprendiz lo suscriba.

El número de aprendices será equivalente al 5 por 100 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 inculificada, 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 período no resultara aprobado, pasará a ser considerado como especialista.

Artículo 94. 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 95. Formación de aprendices.—La empresa cumplirá su obligación de la formación técnica de sus aprendices mediante un contante y eficaz control de los trabajos realizados por los mismos, previa la explicación teórica y demostración del trabajo que les sea encomendado. El aprendiz queda obligado a asistir a las clases que se establezcan, y la empresa, por no disponer de escuela gratuita de capacitación, satisfará a sus aprendices la subvención anual necesaria para pago de los derechos de matrícula y gastos complementarios de material y libros.

Anualmente, 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 un tribunal, compuesto por el jefe de personal de la empresa o persona delegada, el jefe de taller en que el aprendiz

haya practicado la mayor parte del tiempo y dos oficiales elegidos a sorteo, entre los que forman la plantilla de la empresa.

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

a) Un maestro de taller, nombrado por la Delegación de Trabajo, que asumirá la presidencia.

b) Dos oficiales designados por la Organización Sindical.

c) Una representación de la empresa.

d) Una representación de la Escuela Oficial de Capacitación Profesional de la localidad correspondiente; y

e) Una representación de la Delegación Comarcal Sindical.

Artículo 96. Formación profesional.—Para conseguir un mejor perfeccionamiento en las condiciones laborales de los productores, la empresa se compromete a organizar conferencias y coloquios a las 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 97. 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 98. 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 fuere 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 99. 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 98.

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 100. Subalternos.—Ascenderán por aplicación de la Reglamentación de Trabajo en la Industria.

Artículo 101. 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, calador, 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 102. Técnicos titulados.—Cualquier ascenso se hará totalmente por libre designación de la Dirección de la empresa.

CAPITULO XII

Seguridad e higiene

Artículo 103. Jurado.—Corresponde al Jurado de Empresa entender en todo lo relativo a prevención de accidentes, seguridad e higiene y bienestar del trabajo, vigilando el cumplimiento del Reglamento de 31 de enero de 1940 y proponiendo la adopción de medidas que la técnica y la experiencia aconsejen.

Artículo 104. Comisión.—Para desempeñar su cometido, el Jurado podrá designar una Comisión, formada por el presidente, el secretario y dos vocales, la cual estará permanentemente asesorada por el ingeniero de seguridad y por el jefe de los servicios médicos de empresa, y por un máximo de cuatro técnicos no titulados y obreros designados por el Pleno del Jurado.

Artículo 105. 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 106. 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 del Trabajo sobre las materias que le sean consultadas.

Artículo 107. 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, haya ocurrido un accidente grave o haya indicios racionales de peligro para los trabajadores. Sus acuerdos deberán comunicarse a la Dirección de la empresa, y una vez aprobados por ésta tendrán carácter ejecutivo.

Las reuniones de Jurados de Empresa 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 1953.

Artículo 108. 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.

Artículo 109. 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.

Artículo 110. Accidentes.—Al producirse cualquier accidente se dará inmediatamente parte del mismo, circunstancia en que ha ocurrido, protección utilizada, etc., enviándolo con indicación de los testigos que lo presenciado a los servicios médicos de empresa, para que éste dé el curso legal reglamentariamente establecido, a los efectos de la comprobación de los hechos reseñados y adopción de las medidas oportunas para evitar su repetición.

Artículo 111. Información al personal.—Todo el personal de la empresa estará debidamente informado sobre las normas que rijan en cada momento

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 112. 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 encuentran 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 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 y 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 resultare 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 ofrezcan 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 un 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 anti-sépticos, lo que se llevará a cabo una vez al día y siempre que fuera preciso.

p) 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 propor-

cional 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 corresponda 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 la suspensión del derecho al uso del comedor por un período máximo de seis meses en los casos de faltas graves repetidas.

Artículo 113. 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 corre 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 pasar 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.

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 114. 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 115. 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.

Artículo 116. 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 de 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 117. Los servicios médicos de la empresa deberán estudiar, desde el punto de vista higiénico, todos los locales de trabajo, las operaciones industriales, las materias primas utilizadas y los productos intermedios alcanzados en los procesos industriales; igualmente deberán conocer las características de todos los puestos de trabajo de la empresa para determinar sus requerimientos 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 118. 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 119. 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 estimaran 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 120. El personal de los servicios médicos de empresa queda obligado, por el secreto profesional, a no revelar ninguno de los datos conocidos en el cumplimiento de las misiones que le son confiadas, exceptuándose los relacionados con la salud del personal o con los riesgos hallados, siempre que de ellos se derive un bien individual o social evidente.

La vulneración de los secretos industriales que el médico de empresa haya conocido por razón de su cargo será, independientemente de las responsabilidades penal y civil que pudieran exigirse por los perjuicios causados, motivo de cese definitivo y de su exclusión de las relaciones oficiales de personal facultativo de los servicios médicos de empresa.

Artículo 121. Las funciones de los servicios médicos de empresa no supondrán nunca obstáculo o menoscabo de las correspondientes al Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 122. Higiene de los trabajadores.— Todo obrero 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 123. 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 124. 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 125. 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 cumplimentará la ficha oficial.

Artículo 126. Si fuera observada alguna enfermedad en los operarios reconocidos que aspirasen a ingresar en la empresa, fuesen o no admitidos en la misma, serán 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 el 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 ca-

pacidad para la tarea que realiza, el médico de empresa debe notificarlo al jefe de personal con las recomendaciones oportunas, utilizando para esta notificación el volante correspondiente, cuyo modelo será facilitado por la O. S. M. E.

Artículo 127. 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 consecuencia de la enfermedad padecida, si la ausencia se debía a esta causa, y en todo caso a determinar su estado físico.

Artículo 128. 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 129. 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 130. El médico de empresa debe recibir del jefe de personal o del jefe de talleres los informes convenientes que solicite sobre la adap-

tación de los nuevos obreros a la tarea que le fuere asignada a su ingreso.

Artículo 131. En todo caso, los servicios médicos de empresa atenderán a los obreros que enfermaran durante el trabajo, así como realizarán la primera cura de los operarios accidentados.

Artículo 132. 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 133. 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 134. 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 135. 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 136. 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 137. 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 138. 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 139. Cuando se establezcan nuevos métodos de trabajo, los servicios médicos de empresa, que deben ser informados de ellos, los estudiarán desde el punto de vista biológico, con el objeto de disminuir la fatiga que pudiera ser incrementada con los citados métodos.

Artículo 140. 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 141. Los servicios médicos de empresa determinarán las tareas que pueden realizar los menores, mujeres y disminuidos física y síquicamente, dedicando una especial vigilancia a los mismos.

Los servicios médicos intervendrán en la selección y vigilancia médica de la formación de aprendices y en la selección, reorientación y formación profesional, en su caso, de enfermos crónicos o inválidos parciales por cualquier causa.

Artículo 142. Teniendo el Comité de Seguridad de 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 143. 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 144. 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 145. 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 la 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 domicilios, 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, para aquellos casos en los que no se sigan las indicaciones y prescripciones establecidas o recomendables para su proceso de curación, por los facultativos correspondientes.

Tales irregularidades serán sancionables con arreglo a lo establecido en el capítulo de faltas y sanciones, teniendo en cuenta principalmente el informe de los servicios sanitarios de la empresa.

Artículo 146. 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.

Artículo 147. El incumplimiento de cualquiera de las normas indicadas anteriormente motivará la aplicación de la sanción que corresponda según

este Convenio y la legislación especial aplicable, siendo propuesta su imposición a la Dirección de la empresa.

CAPITULO XIII

Disciplina en el trabajo

Artículo 148. Competencia. — Es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa la de premiar y corregir disciplinariamente a sus productores, en la medida que se hicieren acreedores a ello.

Artículo 149. 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 150. 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 151. La empresa establece un premio o gratificación voluntaria cuya cuantía y regulación queda determinada en el artículo 67 del capítulo VIII del presente Convenio Colectivo.

Artículo 152. 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 153. 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 154. Premio de jubilación.—Se establece, asimismo, un premio de jubilación, cuya cuantía y regulación queda determinada en el artículo 68 del capítulo VIII del presente Convenio.

Artículo 155. 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 156. 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 tiempo oportuno la baja correspondiente, 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 que no 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 están 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 chapa 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, 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 machines, 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 157. 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 treinta 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 treinta 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 al plus familiar, establecido en el capítulo correspondiente. La falta malicio-

sa de estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos, cualquiera que sea, 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 ó 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 requieren 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 las prevenciones dictadas para evitar accidentes y, en general, cuanto se refiera a 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 los 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, etc., 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 explo-

sión, 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 158. 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 cualquier otra condena que pueda implicar para esta 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 consi-

deración 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.
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 3.º, 6.º y 9.º del artículo anterior.
19. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hayan sido sancionadas.
20. Falsar los datos en la documentación exigida para el ingreso.
21. Falsar 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 chaperó o elemento 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 se esté destinado.

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

Artículo 159. 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 forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna, y despido.

Artículo 160. Sanciones por abuso de autoridad.—El abuso de autoridad por parte de los señores jefes será siempre considerado como falta muy grave. Quien considere haberlo sufrido lo pondrán 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 161. Procedimiento laboral.—De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 93 y 102 del vigente tex-

to 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, 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 162. 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 expedientes 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 163. 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 164. 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 165. 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 automá-

ticamente por el transcurso del tiempo citado, sin haber incurrido en nueva sanción.

CAPITULO XIV

Relaciones humanas y asistencia social

Artículo 166. 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 considera como fundamental que la política de la Dirección General lleve 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 167. 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.", desempeñe, 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 168. Secretaría Social. — Dentro del departamento de personal, "Corcho, S. A.", establece una sección con el nombre de Secretaría Social, que atenderá el aspecto humano y cuestiones que la agrupación social de los trabajadores presenta y que centralizará y dirigirá los servicios sociales 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 de las condiciones de los trabajadores de la empresa.

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

Artículo 169. Servicios sociales. — Entre los servicios sociales encomendados a la Sección Social se encuentran los siguientes:

Viviendas.

Economato.

Comedores.

Asistencias social y religiosa.

Artículo 170. 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 171. 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, propondrá 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 172. 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 173. 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 174. Administración. — La administración del comedor, siempre bajo la 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 175. 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 176. 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.

CAPITULO XV

Comisión mixta de interpretación del Convenio y de vigilancia

Artículo 177. 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 178. 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, quien también nombrará el secretario de las Comisiones, de acuerdo con lo previsto por las normas sobre Convenios Colectivos.

Artículo 179. 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 180. 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 181. 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 182. Los acuerdos de las Comisiones de vigilancia e interpretación no podrán invadir en ningún momento el ámbito a que alcanzan las atribuciones de las jurisdicciones 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, 13 de agosto de 1965.— Hay varias firmas ilegibles.

Derechos de inserción e impuestos: 29.023 pesetas.

JEFATURA DE OBRAS PUBLICAS DE SANTANDER

Expediente de devolución de fianza

Por "Dragados y Construcciones, Sociedad Anónima", se ha solicitado la devolución de la fianza definitiva constituida para responder de la ejecución de las obras de Ensanche y afirmado, Kms. 214, 215, 222 y 225 de la C.^a Ps. 1.^a San Sebastián-Bilbao-Santander (Ramal Solares-Vargas-Torrelavega).

Lo que se pone en general conocimiento para que, en el plazo de quince (15) días hábiles, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia, las entidades y particulares puedan acreditar ante los Ayuntamientos de Castañeda y Sta. María de Cayón, términos municipales afectados, que han presentado ante la autoridad judicial las reclamaciones pertinentes contra el mencionado contratista por los daños y perjuicios ocasionados con motivo de dichas obras por deudas de jornales o materiales o por indemnizaciones derivadas de accidentes de trabajo; advirtiéndose que este requisito es imprescindible para que surtan efectos dichas reclamaciones, de acuerdo con lo preceptuado en la Real Orden de 9 de marzo de 1909, en relación con el artículo 65 del pliego de condiciones generales de 13 de marzo de 1903.

Los citados Ayuntamientos remitirán a esta Jefatura, dentro de los treinta (30) días siguientes a esta publicación, certificado de haber sido expuesto al público este anuncio en el sitio de costumbre durante los

primeros quince días, haciendo constar si se han presentado o no reclamaciones, acompañándolas, en su caso, con el resguardo expedido por la autoridad judicial acreditativo de que se han presentado previamente ante ésta.

Santander, 11 de febrero de 1966. El ingeniero jefe (ilegible).

Derechos de inserción e impuestos: 314,30 pesetas.

JEFATURA DE OBRAS PUBLICAS DE SANTANDER

Expediente de devolución de fianza

Por "Dragados y Construcciones, Sociedad Anónima", se ha solicitado la devolución de la fianza definitiva constituida para responder de la ejecución de las obras de Ensanche y afirmado, Kms. 209 al 213 de la C.^a Ps. 1.^a San Sebastián-Bilbao-Santander (Ramal Solares-Vargas-Torrelavega).

Lo que se pone en general conocimiento para que, en el plazo de quince (15) días hábiles, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia, las entidades y particulares puedan acreditar ante los Ayuntamientos de Liérganes y Penagos, términos municipales afectados, que han presentado ante la autoridad judicial las reclamaciones pertinentes contra el mencionado contratista por los daños y perjuicios ocasionados con motivo de dichas obras por deudas de jornales o materiales o por indemnizaciones derivadas de accidentes de trabajo; advirtiéndose que este requisito es imprescindible para que surtan efectos dichas reclamaciones, de acuerdo con lo preceptuado en la Real Orden de 9 de marzo de 1909, en relación con el artículo 65 del pliego de condiciones generales de 13 de marzo de 1903.

Los citados Ayuntamientos remitirán a esta Jefatura, dentro de los treinta (30) días siguientes a esta publicación, certificado de haber sido expuesto al público este anuncio en el sitio de costumbre durante los primeros quince días, haciendo constar si se han presentado o no reclamaciones, acompañándolas, en su caso, con el resguardo expedido por la autoridad judicial acreditativo de que se han presentado previamente ante ésta.

Santander, 11 de febrero de 1966. El ingeniero jefe (ilegible).

Derechos de inserción e impuestos: 314,30 pesetas.

ADMON. ECONOMICA

DELEGACION DE HACIENDA DE SANTANDER

El Ministerio de Hacienda ha dictado la siguiente Orden ministerial, con fecha 7 de enero de 1966:

“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 las

Leyes de 28 de diciembre de 1963 y de 11 de junio de 1964, y la Orden de 28 de julio de 1964, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero. Se aprueba el Convenio fiscal de ámbito provincial con la Agrupación de Cales y Yesos, 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 actividades de fabricación de cales y

yesos con extracción directa de canteras de la materia prima, para el período del año 1966, y con la mención de S-15.

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 imponibles	Artículos	Bases tributarias	Tipo	Cuotas
Tráfico de las empresas:				
Fab. y venta a fabric.	193	8.500.000	1,5	127.500,—
Fab. y venta usuarios	193	2.000.000	1,8	36.000,—
	Suma.....	10.500.000		163.500,—
Arbitrio provincial				54.500,—
			Total.....	218.000,—

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, como asimismo con Plazas de Soberanía del Norte de Africa.

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 doscientas dieciocho mil pesetas.

Quinto. Las reglas de distribución de la cuota global para determinar la individual de cada contribuyente serán las que siguen: Volumen de venta deducido el número de operarios, energía consumida y facturación.

Sexto. El pago de las cuotas individuales se efectuará en cuatro plazos, con vencimiento en 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre de 1966.

Séptimo. La aprobación del Convenio no exime a los contribuyentes de sus obligaciones tributarias por períodos y conceptos no convenidos, ni de expedir, conservar y exhibir las facturas, copias, matrices u otros documentos librados o recibidos, ni de llevar los libros y registros preceptivos; ni, en general, de las obligaciones formales, contables o documentales establecidas, salvo la presentación de declaraciones-liquidaciones trimestrales.

Octavo. En la documentación a expedir según las normas reguladoras

del impuesto se hará constar necesariamente la mención del Convenio.

Noveno. La determinación de las cuotas adicionales; la tributación aplicable a las altas y bajas que se produzcan durante la vigencia del Convenio; el procedimiento para sustanciar las reclamaciones de los agrupados, y las normas y garantías para la ejecución del Convenio, y los efectos del mismo, se ajustarán a lo que para estos fines señala la Orden de 28 de julio de 1964.

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, salvo para los conceptos que el mismo exceptúa; en ejecución de cuyo precepto y de la presente norma se procederá a aplicar automáticamente a las bases tributarias el tipo uniforme de gravamen que señale el Gobierno para el arbitrio provincial.

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 la norma 12.ª, apartado 1), párrafos a), b), c) y d) de la Orden ministerial de 28 de julio de 1964.

Disposición final. — En todo lo no regulado expresamente en la presente se estará a lo que dispone la Orden de 28 de julio de 1964.

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

Dios guarde a V. I. muchos años. Madrid, 24 de enero de 1966.-P. D., Félix Ruz Bergamín.”

Santander, 20 de enero de 1966.— El delegado de Hacienda (ilegible).

Derechos de inserción e impuestos: 1.096,85 pesetas.

DELEGACION DE HACIENDA DE SANTANDER

El Ministerio de Hacienda ha dictado la siguiente Orden ministerial, con fecha 7 de enero de 1966:

“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 las Leyes de 28 de diciembre de 1963 y de 11 de junio de 1964, y la Orden de 28 de julio de 1964, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero. Se aprueba el Convenio fiscal de ámbito provincial con la Agrupación de Artículos de Alambre y Derivados, 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 actividades de

fabricación y venta a industriales de artículos derivados del alambre, para el período del año 1966, y con la mención de S-36.

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 imponibles	Artículos	Bases tributarias	Tipo	Cuotas
Tráfico de las empresas:				
Fab. y venta industriales	193	8.500.000	1,5	127.500,—
Fab. y venta a usuarios	193	10.000.000	1,8	180.000,—
Suma.....		18.500.000		307.500,—
Arbitrio provincial	1,5 y 1,8			102.500,—
			Total.....	410.000,—

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, como asimismo con Plazas de Soberanía del Norte de Africa.

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 cuatrocientas diez 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 deducido del número de operarios, clasificación de éstos y energía consumida.

Sexto. El pago de las cuotas individuales se efectuará en cuatro plazos, con vencimiento en 15 de marzo, 15 de julio, 15 de septiembre y 15 de diciembre de 1966.

Séptimo. La aprobación del Convenio no exime a los contribuyentes de sus obligaciones tributarias por períodos y conceptos no convenidos, ni de expedir, conservar y exhibir las facturas, copias, matrices u otros documentos librados o recibidos, ni de llevar los libros y registros preceptivos; ni, en general, de las obligaciones formales, contables o documentales establecidas, salvo la presentación de declaraciones-liquidaciones trimestrales.

Octavo. En la documentación a expedir según las normas reguladoras del impuesto se hará constar necesariamente la mención del Convenio.

Noveno. La determinación de las cuotas adicionales; la tributación apli-

cable a las altas y bajas que se produzcan durante la vigencia del Convenio; el procedimiento para sustanciar las reclamaciones de los agrupados, y las normas y garantías para la ejecución del Convenio, y los efectos del mismo, se ajustarán a lo que para estos fines señala la Orden de 28 de julio de 1964.

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, salvo para los conceptos que el mismo exceptúa; en ejecución de cuyo precepto y de la presente norma se procederá a aplicar automáticamente a las bases tributarias el tipo uniforme de gravamen que señale el Gobierno para el arbitrio provincial.

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 la norma 12.^a, apartado 1), párrafos a), b), c) y d) de la Orden ministerial de 28 de julio de 1964.

Disposición final. — En todo lo no regulado expresamente en la presente se estará a lo que dispone la Orden de 28 de julio de 1964.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 24 de enero de 1966.-P. D., Félix Ruz Bergamín."

Santander, 31 de enero de 1966.—
El delegado de Hacienda (ilegible).

Derechos de inserción e impuestos:
1.170,80 pesetas.

DELEGACION DE HACIENDA DE SANTANDER

El Ministerio de Hacienda ha dictado la siguiente Orden ministerial, con fecha 28 de enero de 1966:

"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 las Leyes de 28 de diciembre de 1963 y de 11 de junio de 1964, y la Orden de 28 de julio de 1964, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero. Se aprueba el Convenio fiscal de ámbito provincial con la Agrupación de Recuperadores de Chatarra, 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 actividades de comercio al mayor de chatarra, para el período del año 1966, y con la mención de S-II.

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	Artículos	Bases tributarias	Tipo	Cuotas
Tráfico de las empresas:				
Venta al por mayor	186	190.000.000	0,3	570.000,—
	Suma.....	190.000.000		570.000,—
Arbitrio provincial				190.000,—
			Total.....	760.000,—

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, como asimismo con Plazas de Soberanía del Norte de Africa.

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 setecientos sesenta 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 de facturación, buques adquiridos por los desguazadores.

Sexto. El pago de las cuotas individuales se efectuará en cuatro plazos, con vencimiento en 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre de 1966.

Séptimo. La aprobación del Convenio no exime a los contribuyentes de sus obligaciones tributarias por períodos y conceptos no convenidos, ni de expedir, conservar y exhibir las facturas, copias, matrices u otros documentos librados o recibidos, ni de llevar los libros y registros preceptivos; ni, en general, de las obligaciones formales, contables o documentales establecidas, salvo la presentación de declaraciones-liquidaciones trimestrales.

Octavo. En la documentación a expedir según las normas reguladoras del impuesto se hará constar necesariamente la mención del Convenio.

Noveno. La determinación de las cuotas adicionales; la tributación apli-

cable a las altas y bajas que se produzcan durante la vigencia del Convenio; el procedimiento para sustanciar las reclamaciones de los agrupados, y las normas y garantías para la ejecución del Convenio, y los efectos del mismo, se ajustarán a lo que para estos fines señala la Orden de 28 de julio de 1964.

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, salvo para los conceptos que el mismo exceptúa; en ejecución de cuyo precepto y de la presente norma se procederá a aplicar automáticamente a las bases tributarias el tipo uniforme de gravamen que señale el Gobierno para el arbitrio provincial.

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 la norma 12.^a, apartado 1), párrafos a), b), c) y d) de la Orden ministerial de 28 de julio de 1964.

Disposición final.— En todo lo no regulado expresamente en la presente se estará a lo que dispone la Orden de 28 de julio de 1964.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 28 de enero de 1966.-P. D., Félix Ruz Bergamín."

Santander, 7 de febrero de 1966.- El delegado de Hacienda (ilegible).

Derechos de inserción e impuestos: 1.023 pesetas.

DELEGACION DE HACIENDA DE SANTANDER

El Ministerio de Hacienda ha dictado la siguiente Orden ministerial, con fecha 7 de enero de 1966:

"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 las Leyes de 28 de diciembre de 1963 y de 11 de junio de 1964, y la Orden de 28 de julio de 1964, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero. Se aprueba el Convenio fiscal de ámbito provincial con la Agrupación de Fabricantes de Algaratas, 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 actividades de fabricación y venta mayor, para el período del año 1966, y con la mención de S-27.

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	Artículos	Bases tributarias	Tipo	Cuotas
Tráfico de las empresas:				
Fab. y venta mayor	193	750.000	1,5	11.250,—
Fab. y venta menor	193	750.000	1,8	13.500,—
Comercio mayor	193	12.000.000	0,3	36.000,—
	Suma.....	13.500.000		60.750,—
Arbitrio provincial	1,5; 1,8 y 0,3 por 100			20.250,—
			Total.....	81.000,—

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, como asimismo con Plazas de Soberanía del Norte de Africa.

Cuarto. La cuota global a satisfacer por el conjunto de contribuyentes acogidos al Convenio, y por razón de los hechos impondibles convenidos, se fija en ochenta y una mil pesetas.

Quinto. Las reglas de distribución de la cuota global para determinar la individual de cada contribuyente serán las que siguen: Volumen de operaciones deducido de operarios, materia prima, maquinaria y energía consumida.

Sexto. El pago de las cuotas individuales se efectuará en cuatro plazos, con vencimiento en 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre de 1966.

Séptimo. La aprobación del Convenio no exime a los contribuyentes de sus obligaciones tributarias por períodos y conceptos no convenidos, ni de expedir, conservar y exhibir las facturas, copias, matrices u otros documentos librados o recibidos, ni de llevar los libros y registros preceptivos; ni, en general, de las obligaciones formales, contables o documentales establecidas, salvo la presentación de declaraciones-liquidaciones trimestrales.

Octavo. En la documentación a expedir según las normas reguladoras del impuesto se hará constar necesariamente la mención del Convenio.

Noveno. La determinación de las cuotas adicionales; la tributación apli-

cable a las altas y bajas que se produzcan durante la vigencia del Convenio; el procedimiento para sustanciar las reclamaciones de los agrupados, y las normas y garantías para la ejecución del Convenio, y los efectos del mismo, se ajustarán a lo que para estos fines señala la Orden de 28 de julio de 1964.

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, salvo para los conceptos que el mismo exceptúa; en ejecución de cuyo precepto y de la presente norma se procederá a aplicar automáticamente a las bases tributarias el tipo uniforme de gravamen que señale el Gobierno para el arbitrio provincial.

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 la norma 12.^a, apartado 1), párrafos a), b), c) y d) de la Orden ministerial de 28 de julio de 1964.

Disposición final. — En todo lo no regulado expresamente en la presente se estará a lo que dispone la Orden de 28 de julio de 1964.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 24 de enero de 1966.-P. D., Félix Ruz Bergamín."

Santander, 31 de enero de 1966.— El delegado de Hacienda (ilegible).

Derechos de inserción e impuestos: 955 pesetas.

DELEGACION DE HACIENDA DE SANTANDER

El Ministerio de Hacienda ha dictado la siguiente Orden ministerial, con fecha 28 de enero de 1966:

"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 las Leyes de 28 de diciembre de 1963 y de 11 de junio de 1964, y la Orden de 28 de julio de 1964, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero. Se aprueba el Convenio fiscal de ámbito provincial con la Agrupación de Bailes y Salas de Fiestas de Santander, con limitación a los hechos impondibles por actividades radicadas dentro de la jurisdicción de su territorio, para exacción del impuesto general sobre el tráfico de las empresas por las actividades de espectáculos de bailes y similares, para el período del año 1966 y con la mención de S-3.

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 impondibles dimanantes de las actividades expresadas, que pasan a detallarse:

Hechos impondibles	Artículos	Bases tributarias	Tipo	Cuotas
Tráfico de las empresas:				
Espectáculos	201	8.400.000	I	84.000,—
Suma.....		8.400.000		84.000,—
Arbitrio provincial	0,35 por 100			29.400,—
			Total.....	113.400,—

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, como asimismo con Plazas de Soberanía del Norte de Africa.

Cuarto. La cuota global a satisfacer por el conjunto de contribuyentes acogidos al Convenio, y por razón de los hechos impondibles convenidos, se

fija en ciento trece 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 recaudación en taquilla, o vales de servicio.

Sexto. El pago de las cuotas individuales se efectuará en cuatro plazos, en 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre de 1966.

Séptimo. La aprobación del Convenio no exime a los contribuyentes de sus obligaciones tributarias por períodos y conceptos no convenidos, ni de expedir, conservar y exhibir las facturas, copias, matrices u otros documentos librados o recibidos, ni de llevar los libros y registros preceptivos; ni, en general, de las obligaciones formales, contables o documentales esta-

blecidas, salvo la presentación de declaraciones-liquidaciones trimestrales.

Octavo. En la documentación a expedir según las normas reguladoras del impuesto se hará constar necesariamente la mención del Convenio.

Noveno. La determinación de las cuotas adicionales; la tributación aplicable a las altas y bajas que se produzcan durante la vigencia del Convenio; el procedimiento para sustanciar las reclamaciones de los agrupados, y las normas y garantías para la ejecución del Convenio, y los efectos del mismo, se ajustarán a lo que para estos fines señala la Orden de 28 de julio de 1964.

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, salvo para los conceptos que el mismo exceptúa; en ejecución de cuyo precepto y de la presente norma se procederá a aplicar automáticamente a las bases tributarias el tipo

uniforme de gravamen que señale el Gobierno para el arbitrio provincial.

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 la norma 12.^a, apartado 1), párrafos a), b), c) y d) de la Orden ministerial de 28 de julio de 1964.

Disposición final. — En todo lo no regulado expresamente en la presente se estará a lo que dispone la Orden de 28 de julio de 1964.

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

Dios guarde a V. I. muchos años. Madrid, 28 de enero de 1966.-P. D., Félix Ruz Bergamín."

Santander, 7 de febrero de 1966.— El delegado de Hacienda (ilegible).

Derechos de inserción e impuestos: 1.059,90 pesetas.

DELEGACION DE HACIENDA DE SANTANDER

El Ministerio de Hacienda ha dictado la siguiente Orden ministerial, con fecha 28 de enero de 1966:

“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 las Leyes de 28 de diciembre de 1963 y de 11 de junio de 1964, y la Orden de 28 de julio de 1964; ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero. Se aprueba el Convenio fiscal de ámbito provincial con la Agrupación de Mayoristas de Productos Químicos y Farmacéuticos, de Santander, con limitación a los hechos impositivos por actividades radicadas dentro de la jurisdicción de su territorio, para exacción del impuesto general sobre el tráfico de las empresas por las actividades de comercio al mayor de productos químicos y farmacéuticos, para el período del año 1966, y con la mención de S-7.

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 impositivos dimanantes de las actividades expresadas, que pasan a detallarse:

Hechos impositivos	Artículos	Bases tributarias	Tipo	Cuotas
Tráfico de las empresas:				
Venta de mayoristas	186	269.781.650	0,3	809.344,—
Suma.....		269.781.650		809.344,—
Arbitrio provincial	0,1 por 100			269.781,—
			Total.....	1.079.125,—

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, como asimismo con Plazas de Soberanía del Norte de Africa.

Cuarto. La cuota global a satisfacer por el conjunto de contribuyentes acogidos al Convenio, y por razón de los hechos impositivos convenidos, se fija en un millón setenta y nueve mil ciento veinticinco pesetas.

Quinto. Las reglas de distribución de la cuota global para determinar la individual de cada contribuyente serán las que siguen: Volumen de ventas deducido de facturación.

Sexto. El pago de las cuotas individuales se efectuará en cuatro plazos, con vencimiento en 15 de marzo, 15

de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre de 1966.

Séptimo. La aprobación del Convenio no exime a los contribuyentes de sus obligaciones tributarias por períodos y conceptos no convenidos, ni de expedir, conservar y exhibir las facturas, copias, matrices u otros documentos librados o recibidos, ni de llevar los libros y registros preceptivos; ni, en general, de las obligaciones formales, contables o documentales establecidas, salvo la presentación de declaraciones-liquidaciones trimestrales.

Octavo. En la documentación a expedir según las normas reguladoras del impuesto se hará constar necesariamente la mención del Convenio.

Noveno. La determinación de las cuotas adicionales; la tributación aplicable a las altas y bajas que se produzcan durante la vigencia del Conve-

nio; el procedimiento para sustanciar las reclamaciones de los agrupados, y las normas y garantías para la ejecución del Convenio, y los efectos del mismo, se ajustarán a lo que para estos fines señala la Orden de 28 de julio de 1964.

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, salvo para los conceptos que el mismo exceptúa; en ejecución de cuyo precepto y de la presente norma se procederá a aplicar automáticamente a las bases tributarias el tipo

uniforme de gravamen que señale el Gobierno para el arbitrio provincial.

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 la norma 12.^a, apartado 1), párrafos a), b), c) y d) de la Orden ministerial de 28 de julio de 1964.

Disposición final. — En todo lo no regulado expresamente en la presente se estará a lo que dispone la Orden de 28 de julio de 1964.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 28 de enero de 1966.-P. D., Félix Ruz Bergamín."

Santander, 7 de febrero de 1966.— El delegado de Hacienda (ilegible).

Derechos de inserción e impuestos: 1.047,55 pesetas.

ANUNCIOS DE SUBASTA

DELEGACION DE HACIENDA DE SANTANDER

Resolución de 9 de febrero de 1966 por la que se anuncia subasta para la venta de una máquina de coser

Por acuerdo del ilustrísimo señor delegado de Hacienda en esta provincia del día de hoy, se saca a la venta en pública subasta para el día 25 de marzo próximo, a las doce horas, ante la mesa constituida al efecto, en el Salón de Actos de esta Delegación de Hacienda, una máquina de coser, marca "Alfa", de pie, número de fabricación A-581541, declarada alienable y ordenada su enajenación por Ordenes Ministeriales de 14 de enero pasado.

El tipo para esta subasta es de ochocientas pesetas al alza.

Para tomar parte en la misma es indispensable consignar ante la mesa o acreditar que se ha depositado en la Caja General de Depósitos o en cualquiera de sus Sucursales, el 20 por 100 de la cantidad que sirve de tipo.

Todos los gastos que se hayan originado o se originen serán de cuenta de quien resulte adjudicatario, facilitándose en esta Sección la información que se interese.

Santander, 9 de febrero de 1966.— El jefe de la Sección (ilegible).—Visto bueno, el delegado de Hacienda (ilegible).

Derechos de inserción e impuestos: 215,70 pesetas.

AYUNTAMIENTO DE NOJA

Anuncio de rectificación

Habiéndose padecido error en el anuncio de subasta publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia número 19, de fecha 14 de febrero de 1966, omitiéndose el modelo de proposición, que se inserta a continuación:

Modelo de proposición

Don, vecino de, con domicilio en, habiéndose enterado del anuncio publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de fecha y habiendo hecho el depósito correspondiente, así como también aceptado las responsabilidades y obligaciones que imponen las condiciones señaladas al efecto, se compromete a ejecutar las mismas por la cantidad de pesetas (en letra). Son pesetas (en número). Asimismo, se compromete a ejecutar las obras ajustándose al proyecto y a las reglamentaciones establecidas por las Leyes protectoras del Trabajo y de Contratación.

(Fecha y firma del proponente).

Noja, 21 de febrero de 1966.— El alcalde (ilegible).

Derechos de inserción e impuestos: 184,90 pesetas.

JUNTA VECINAL DE SAN BARTOLOME (VOTO)

Subasta

El siguiente día hábil después de transcurridos veinte, contados desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de esta provincia (todos días hábiles), tendrá lugar en el Salón de Actos del Ayuntamiento de Voto, bajo la presidencia de esta Junta Vecinal, la subasta de los productos forestales siguientes:

Cuatrocientas una hayas, del monte de este pueblo, sitio de "Hayal de San Bartolomé", aforadas en 267 metros cúbicos de madera y la misma cantidad de estéreos de leña, bajo el tipo de licitación de ciento noventa mil novecientas pesetas (190.900,00).

La subasta tendrá lugar a las once horas del primer día hábil después de las veinte transcurridos a partir del anuncio y podrán acudir a ella los profesionales con certificado correspondiente, llevándose a efecto conforme a las normas especiales establecidas y lo dispuesto en la Ley de Régimen Local y Reglamento de Contratación.

Las proposiciones para optar a la subasta habrán de ajustarse al modelo que abajo se inserta y reintegrarse con arreglo a la Ley del Timbre, debiendo presentarse en la Secretaría del Ayuntamiento de Voto desde la fecha de publicación de este anuncio hasta las diez horas del día de la subasta, debiendo acompañarse los justificantes de constitución del depósito provisional, fijado en el 5 por 100 del tipo de licitación, que asciende a 9.545 pesetas, y acreditar la personalidad, aptitud y capacidad del licitador.

Las demás normas por que haya de regirse la subasta se contienen en el pliego de condiciones que se halla de manifiesto en la Secretaría del Ayuntamiento y en el domicilio de esta Junta.

Modelo de proposición

Don de ... años de edad, natural de, provincia de con vecindad en, por sí (o en representación de, con certificado profesional de la clase, número, en relación con la subasta de 401 hayas, anunciada en el "Boletín Oficial" de la provincia del día, ofrece la cantidad de pesetas (en letra).

San Bartolomé, 11 de febrero de 1966.—El alcalde, Antonio Araújo.

Derechos de inserción e impuestos: 394,40 pesetas.

ORGANIZACION SINDICAL DE SANTANDER

Se convocan concursos restringidos para:

- 1.º Adquisición de máquinas de escribir.
- 2.º Adquisición mobiliario metálico con destino Obra Sindical de Previsión Social.
- 3.º Adquisición mobiliario metálico con destino Delegación Comarcal de Santoña.

Los pliegos de condiciones y material a adquirir se hallan de manifiesto en la Secretaría Provincial de Sindicatos, C/. Santa Clara, número 5.

El plazo de presentación de pliegos es de quince días hábiles, a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Santander, 19 de febrero de 1966. El secretario provincial (ilegible).

Derechos de inserción e impuestos: 141,75 pesetas.

ADMON. DE JUSTICIA

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION DE TORRELAVEGA

Edicto

Don Manuel Rico Lara, juez de primera instancia de Torrelavega y partido,

Hago saber: Que en este Juzgado se sigue juicio voluntario de testamentaria de los bienes dejados a su fallecimiento por doña Isabel Díaz Martínez, vecina que fue de Oreña, en donde falleció, instado por doña Casilda y doña Cristina Luguera Díaz y en virtud de resolución de hoy, por medio del presente se cita a los herederos de la causante doña Ludivina y doña Isabel Luguera Díaz, en ignorado paradero, para que, en término de quince días, contados desde el siguiente a la publicación de este edicto en el "Boletín Oficial" de esta provincia, se personen en forma en el juicio, bajo apercibimiento de ser declaradas rebeldes. Igualmente, se las cita para que el día primero de marzo próximo y hora de las cuatro de la tarde, asistan a la diligencia de inventario de bienes dejados por la causante y que practicará este Juzgado en Oreña y concretamente en el domicilio que fue de la causante y en el que falleció, bajo apercibimiento de practicarse con los que concurren, estando representadas las citadas, por su ignorado paradero, por el Ministerio Fiscal, hasta su comparecencia en el juicio o puedan ser citadas en forma personal.

Dado en Torrelavega a 19 de febrero de 1966.—El juez, Manuel Rico Lara.—El secretario, P. S., P. Puente.

Derechos de inserción e impuestos: 258,80 pesetas.

AUDIENCIA TERRITORIAL DE BURGOS

Cédula de citación

En virtud de lo acordado por el señor juez de primera instancia de esta ciudad y su partido, por providencia dictada en expediente de dominio promovido por don Luis Maza Lazbal, mayor de edad, médico y vecino de Madrid, representado por el procurador señor Pelayo Pascua, para la reanudación del tracto sucesivo sobre el piso tercero con su desván, de la casa número cinco de la calle de la Mar, hoy Queipo de Llano, de esta ciudad, se cita a los desconocidos

causahabientes de don José María y don Simón Gutiérrez Torre, para que, en término de diez días, puedan comparecer en forma en dicho expediente, para alegar lo que a su derecho convenga con los apercibimientos legales.

Dado en Castro Urdiales a 17 de febrero de 1966.—El secretario (ilegible).

Derechos de inserción e impuestos: 160,25 pesetas.

AUDIENCIA TERRITORIAL DE BURGOS

Sala de lo Contencioso-administrativo

Por el procurador don Manuel García Gallardo, en nombre y con poder de la Compañía Mercantil "Sociedad Anónima Vehículos Automóviles" (S. A. V.A.), domiciliada en Valladolid, se ha interpuesto ante esta Sala recurso contencioso-administrativo contra la resolución dictada por la Junta Arbitral de Aduanas de Santander, de fecha 30 de noviembre de 1965, en el expediente de controversia número 8-965, en virtud de protesta formulada en declaración de consumo número 2.397-64.

En cumplimiento de lo que dispone la vigente Ley de esta Jurisdicción, se publica este anuncio para conocimiento de los que tuvieren interés directo en el asunto y quisieren coadyuvar en él a la Administración.

Burgos a 14 de febrero de 1966.—El secretario de Sala, J. Navarro.

Derechos de inserción e impuestos: 154,05 pesetas.

Don Rafael Losada Fernández, magistrado, juez de instrucción número uno de Santander,

Doy fe: Que en este Juzgado se tramita carta orden dimanante del sumario 88 de 1965, sobre escándalo público, contra Guadalupe Vaquero Bárcena, la que ha sido condenada, entre otras, a la multa de cuatro mil ochocientos treinta y tres pesetas catorce céntimos; otro caso sufrirá veintinueve días de prisión.

En su virtud y desconociéndose el paradero de mencionada penada, se la requiere al pago de la multa, por medio del presente.

Dado en Santander a catorce de febrero de mil novecientos sesenta y seis.—El juez, Rafael Losada Fernández.—El secretario, Antonio Alvarez Rodríguez.

Por el presente acordado en sumario 380-65, por incendio en los pueblos de Pando y Uldá, se hace el ofrecimiento de acciones del artículo 109 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal a Eugenio Saiz Lavid.

Torrelavega, 9 de febrero de 1966. El juez de instrucción (ilegible).—P. El secretario (ilegible). 82

ADMON. MUNICIPAL

AYUNTAMIENTO DE CASTRO URDIALES

Se hace saber que se halla expuesto al público, en las Oficinas de Secretaría de este Ayuntamiento, por el plazo de quince días, a partir de esta fecha, el padrón de Contribución Rústica de este Municipio, a fin de oír las reclamaciones que pudieran presentarse al mismo.

Castro Urdiales, 16 de febrero de 1966.—El alcalde, E. González Cuadra.

ANUNCIOS PARTICULARES

FERROCARRILES DE VIA ESTRECHA, FEVE

Línea de Santander a Bilbao

Relación de hallazgos habidos en esta Línea (Sección Santander) durante el año 1965:

- Una cubierta de auto, usada.
- Un abrigo de señora, usado.
- Dos sacos de abono mineral.
- Una bicicleta, usada.
- Un atado varillas de hierro.

Derechos de inserción e impuestos: 67,80 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