



BOLETIN

DE LA

PROVINCIA DE ZARAGOZA

Boletín Oficial - Provincia de Zaragoza

FRANQUEO CONCERTADO 50/5

Sr. Director del Hogar Infantil de

1

CALATAYUD

Año CXXXIX

Viernes, 26 de mayo de 1972

Núm. 120

Depósito Legal: Z, núm. 1 (1958)

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS LABORABLES

Administración: Palacio de la Diputación Provincial. - Negociado de Hacienda

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

Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este

BOLETÍN OFICIAL dispondrán que se fije un ejemplar en el sitio de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del siguiente.

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

SECCION QUINTA

Núm. 3.927

Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Es objeto de la presente subasta la contratación de las obras del proyecto de adecuación de líneas e instalación puntos de vapor de mercurio de 125 vatios en el barrio de Alfocea.

Tipo de licitación: 148.280 pesetas.

Plazo de entrega: Un mes, contado a partir de la fecha de recepción de la comunicación de adjudicación.

Verificación de pago: Mediante certificaciones.

Garantía provisional: 2.964 pesetas.

Garantía definitiva: Según determina el artículo 82 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

Los antecedentes relacionados con esta subasta se hallarán de manifiesto en la Sección de Propiedades de la Secretaría municipal, a disposición de los interesados, en horas hábiles de oficina, durante los veinte días hábiles siguientes al de la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia. En estos mismos días y horas se admitirán proposiciones en la citada oficina con arreglo al modelo que a continuación se inserta, y la apertura de pliegos tendrá lugar al día siguiente hábil al de la terminación del plazo de la presentación de plicas, a las doce horas.

Zaragoza, 12 de mayo de 1972. — El Secretario general, Xavier de Pedro.

Modelo de proposición

Don ..., vecino de ..., con domicilio en calle ..., número ..., titular del documento nacional de identidad número ..., de fecha ... de de ..., manifiesta que, enterado del anuncio inserto en el "Boletín Oficial" de la provincia número ..., del día ... de ... de ..., referente a la contratación de las obras de proyecto de adecuación de líneas e instalación puntos de vapor de mercurio de 125 vatios en el barrio de Alfocea, mediante subasta, y teniendo capacidad legal para ser contratista, se compromete, con sujeción en un todo a los respectivos proyecto, presupuesto y pliego de condiciones que han estado de manifiesto y de los que se ha enterado el que suscribe, a tomar a su cargo dicha contrata por la cantidad de ... (en letra) ... pesetas, comprometiéndose asimismo a que las remuneraciones mínimas que han de percibir los obreros de cada oficio y categoría que han de ser empleados en tales trabajos, por jornada legal y por horas extraordinarias, no serán inferiores a los tipos fijados por los organismos competentes.

(Fecha y firma del proponente).

• • •

Núm. 3.928

Es objeto de la presente subasta la contratación de las obras de instalación de alumbrado público en el barrio de Monzalbarba (calles de Moisés Miguel Marín, sin nombre y paseo de la Sagrada, parcial).

Tipo de licitación: 147.290 pesetas.

Plazo de entrega: Tres meses, contados a partir de la fecha de recepción de la comunicación de adjudicación.

Verificación de pago: Mediante certificaciones.

Garantía provisional: 2.944 pesetas.

Garantía definitiva: Según determina el artículo 82 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

Los antecedentes relacionados con esta subasta se hallarán de manifiesto en la Sección de Propiedades de la Secretaría municipal, a disposición de los interesados, en horas hábiles de oficina, durante los veinte días hábiles siguientes al de la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia. En estos mismos días y horas se admitirán proposiciones en la citada oficina, con arreglo al modelo que a continuación se inserta, y la apertura de pliegos tendrá lugar al día siguiente hábil al de la terminación del plazo de la presentación de plicas, a las doce horas.

Zaragoza, 12 de mayo de 1972. — El Secretario general, Xavier de Pedro.

Modelo de proposición

Don ..., vecino de ..., con domicilio en calle ..., número ..., titular del documento nacional de identidad número ..., de fecha ... de ... de ..., manifiesta que, enterado del anuncio inserto en el "Boletín Oficial" de la provincia número ..., del día ... de ... de ..., referente a la contratación de las obras de instalación de alumbrado público en el barrio de Monzalbarba,

barba (calles de Mosén Miguel Marín, sin nombre y paseo de la Sagrada, parcial) mediante subasta, y teniendo capacidad legal para ser contratista, se compromete, con sujeción en un todo a los respectivos proyecto, presupuesto y pliego de condiciones que han estado de manifiesto y de los que se ha enterado el que suscribe, a tomar a su cargo dicha contrata por la cantidad de ... (en letra) ... pesetas, comprometiéndose asimismo a que las remuneraciones mínimas que han de percibir los obreros de cada oficio y categoría que han de ser empleados en tales trabajos, por jornada legal y por horas extraordinarias, no serán inferiores a los tipos fijados por los organismos competentes.

(Fecha y firma del proponente).

• • •

Núm. 3.929

Es objeto de la presente subasta la contratación de las obras de abastecimiento de aguas y alcantarillado en las calles de Séneca, Lope de Vega, Newton, Foucault, Perón, Villalpando y Bardají, del barrio de Oliver.

Tipo de licitación: 1.886.308,79 pesetas.

Plazo de entrega: Tres meses, contados a partir de la fecha de recepción de la comunicación de adjudicación.

Verificación de pago: Mediante certificaciones, con cargo a la consignación prevista en el presupuesto extraordinario número 50.

Garantía provisional: 33.294 pesetas.

Garantía definitiva: Según determina el artículo 82 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

Los antecedentes relacionados con esta subasta se hallarán de manifiesto en la Sección de Propiedades de la Secretaría municipal, a disposición de los interesados, en horas hábiles de oficina, durante los veinte días hábiles siguientes al de la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial del Estado". En estos mismos días y horas se admitirán proposiciones en la citada oficina con arreglo al modelo que a continuación se inserta, y la apertura de pliegos tendrá lugar al día siguiente hábil al de la terminación del plazo de la presentación de plicas, a las doce horas.

Zaragoza, 10 de mayo de 1972. — El Secretario general, Xavier de Pedro.

Modelo de proposición

Don ..., vecino de ..., con domicilio en calle ..., número ..., titular del documento nacional de identidad nú-

mero ..., de fecha ... de ... de ..., manifiesta que, enterado del anuncio inserto en el "Boletín Oficial del Estado" número ..., del día ... de ... de ..., referente a la contratación de las obras de abastecimiento de aguas y alcantarillado en las calles de Séneca, Lope de Vega, Newton, Foucault, Perón Villalpando y Bardají, del barrio de Oliver, mediante subasta, y teniendo capacidad legal para ser contratista, se compromete, con sujeción en un todo a los respectivos proyecto, presupuesto y pliego de condiciones que han estado de manifiesto y de los que se ha enterado el que suscribe, a tomar a su cargo dicha contrata por la cantidad de ... (en letra) ... pesetas, comprometiéndose asimismo a que las remuneraciones mínimas que han de percibir los obreros de cada oficio y categoría que han de ser empleados en tales trabajos, por jornada legal y por horas extraordinarias, no serán inferiores a los tipos fijados por los organismos competentes.

(Fecha y firma del proponente).

• • •

Núm. 3.930

Es objeto de la presente subasta la contratación de las obras de habilitación de Casa-Alcaldía en el barrio de Garrapinillos.

Tipo de licitación: 212.606'25 pesetas.

Plazo de entrega: Dos meses, contados a partir de la fecha de recepción de la comunicación de adjudicación.

Verificación de pago: Mediante certificaciones.

Garantía provisional: 4.500 pesetas.

Garantía definitiva: Según determina el artículo 82 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

Los antecedentes relacionados con esta subasta se hallarán de manifiesto en la Sección de Propiedades de la Secretaría municipal, a disposición de los interesados, en horas hábiles de oficina, durante los veinte días hábiles siguientes al de la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia. En estos mismos días y horas se admitirán proposiciones en la citada oficina, con arreglo al modelo que a continuación se inserta, y la apertura de pliegos tendrá lugar al día siguiente hábil al de la terminación del plazo de la presentación de plicas, a las doce horas.

Zaragoza, 13 de mayo de 1972. — El Secretario general, Xavier de Pedro.

Modelo de proposición

Don ..., vecino de ..., con domicilio en calle ..., número ..., titular del documento nacional de identidad número ..., de fecha ... de ... de ..., manifiesta que, enterado del anuncio inserto en el "Boletín Oficial" de la provincia número ..., del día ... de ... de ..., referente a la contratación de las obras de habilitación de Casa-Alcaldía en el barrio de Garrapinillos, mediante subasta, y teniendo capacidad legal para ser contratista, se compromete, con sujeción en un todo a los respectivos proyecto, presupuesto y pliego de condiciones que han estado de manifiesto y de los que se ha enterado el que suscribe, a tomar a su cargo dicha contrata por la cantidad de ... (en letra) ... pesetas, comprometiéndose asimismo a que las remuneraciones mínimas que han de percibir los obreros de cada oficio y categoría que han de ser empleados en tales trabajos, por jornada legal y por horas extraordinarias, no serán inferiores a los tipos fijados por los organismos competentes.

(Fecha y firma del proponente).

Núm. 3.742

Delegación Provincial de Trabajo

CONVENIOS COLECTIVOS SINDICALES

Empresa

"S. E. del Acumulador Tudor", S. A.

Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo por la que se aprueba el Convenio colectivo sindical para la empresa "S. E. del Acumulador Tudor", S. A., de esta capital, y los trabajadores a su servicio, encuadrados en el Sindicato Provincial del Metal.

Visto el Convenio colectivo sindical formalizado entre la dirección de la empresa "S. E. del Acumulador Tudor", S. A., de esta capital, y los trabajadores a su servicio, encuadrados en el Sindicato Provincial del Metal, y

Resultando que con fecha 3 de los corrientes tuvo entrada en esta Delegación el texto del referido Convenio, al que se acompaña escrito e informe favorable del señor Delegado provincial de Sindicatos, después de haber pasado por el obligado trámite de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la cual, en su reunión del día 28 de abril de 1972, dio su conformidad al mismo, aceptando el informe elevado a tal

efecto por la Subcomisión de Salarios;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

Considerando que la competencia de esta Delegación para resolver en orden a la aprobación de lo acordado por las partes en dicho Convenio le viene atribuida por los artículos 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y concordantes del Reglamento de 22 de julio del mismo año;

Considerando que habiéndose cumplido en la tramitación del Convenio los preceptos legales reglamentarios aplicables sin que se advierta en sus cláusulas ninguna de las causas de ineficacia a que se refiere el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos y siendo conforme, de otra parte, con lo establecido en el Decreto-ley 22 de 1969, de 9 de diciembre, por el que se regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, resulta procedente la aprobación del Convenio;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Delegación Provincial de Trabajo acuerda:

Primero. Aprobar el texto del Convenio colectivo sindical para la empresa "S. E. del Acumulador Tudor", Sociedad Anónima.

Segundo. Comunicar esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, por tratarse de resolución aprobatoria no cabe recurso contra la misma en vía administrativa.

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

Zaragoza, 8 de mayo de 1972. — El Delegado de Trabajo, Camilo Sueiro.

PREAMBULO

Capítulo 1

Ambito y vigencia

Artículo 1.º *Ambito territorial.* — El presente Convenio colectivo sindical afecta exclusivamente a la factoría de Zaragoza de la "Sociedad Española del Acumulador Tudor", S. A.

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

exceptuados del mismo la dirección, jefes de división o departamento, jefes de sección o de servicio y asimilados.

Art. 3.º *Vigencia y revisión.* — El presente Convenio entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su aprobación por la Autoridad laboral. Su período de vigencia será desde esa fecha hasta el día 31 de diciembre de 1973. Se prorrogará tácitamente de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes contratantes con tres meses de antelación a la fecha inicial de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

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

No obstante cuanto antecede:

1.º Se conviene en que los efectos económicos del presente Convenio tengan efectividad desde el día 1.º de enero de 1972 hasta el 31 de diciembre de 1973, en la forma que en el articulado de condiciones económicas se especifica.

2.º Con objeto de no demorar la efectividad del Convenio que ha de seguir al presente se acuerda iniciar las conversaciones relativas al mismo con tres meses de antelación, tiempo que se considera suficiente para terminar las deliberaciones antes de la finalización del presente Convenio.

3.º No obstante, los efectos económicos del Convenio siguiente, si lo hubiere, tendrán vigencia a partir del 1.º de enero de 1974.

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

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

Art. 5.º En caso de solicitarse revisión dentro del plazo de preaviso señalado se acompañará proyecto sobre los puntos a revisar para que inmediatamente puedan iniciarse las deliberaciones, según se determina en el apartado número 2 del artículo 3.º

Art. 6.º Si las deliberaciones o estudios se prorrogasen por plazo que ex-

ceda a la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que entre en vigor el nuevo Convenio o su revisado.

Art. 7.º Si se solicitase la rescisión al finalizar el plazo de vigencia se actuará en la forma prevista en el artículo 15 de la Ley de 24 de abril de 1958.

Capítulo II

Cómputo, compensación, absorción

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

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

Art. 10. *Absorción.* — Las disposiciones legales o contractuales futuras o que fuesen de aplicación sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente considerada la situación resultante de aplicar tales normas, diese unos ingresos para los productores superiores a los que se establecen en el presente Convenio, en la forma indicada en el artículo 8.º

Capítulo III

Normas de organización y régimen interior

Art. 11. *Organización y racionalización del trabajo.* — La organización y racionalización del trabajo será facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

De acuerdo con los principios que inspiran el Plan de desarrollo económico, y siendo de absoluta necesidad para hacer viable el presente Convenio, la empresa y sus productores se comprometen a lograr un satisfactorio nivel de productividad que redunde en beneficio de todos, adoptándose para ello las medidas necesarias de organización, selección y adaptación del personal a los puestos más ade-

cuados, así como una medida objetiva del trabajo.

La dirección de la empresa considerará con todo interés las proposiciones que el jurado de empresa, previos los estudios pertinentes, proponga sobre esta materia.

Art. 12. Organización jerárquica. — El director o jefe de cada centro o dependencia, en nombre y representación de la empresa, tiene a su cargo la organización práctica del trabajo.

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

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

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

Art. 13. Determinación de rendimiento. — A estos efectos se adopta la escala de la Comisión nacional de Productividad, en la que el rendimiento normal es igual a 100.

Las definiciones señaladas a continuación se refieren a los productores de mano de obra cualificada y no cualificada.

A) *Trabajos sin incentivo.* — Rendimiento normal: Es aquel rendimiento que puede y suele alcanzar un trabajador laborioso y de normal capacidad de trabajo cuando no está sometido a otro estímulo económico que la percepción de su jornal, y corresponde a la actividad 100 de la escala antes citada.

B) *Trabajos con incentivo.* — Rendimiento correcto: Es aquel que debe obtener normalmente un trabajador laborioso de normal capacidad cuando actúa bajo el estímulo económico que supone la percepción de un suple-

mento del jornal, cuya cuantía mínima fija la Reglamentación, y que percibe como prima; tarea, destajo o similar.

Este rendimiento equivale, en la escala citada, a una actividad 120.

Rendimiento mínimo exigible: Se considera mínimo exigible la actividad 110 de la escala antes citada.

Art. 14. Jornada y horario de trabajo. — La fijación del horario de trabajo es facultad de la empresa, que se adaptará a las circunstancias locales, dentro de las limitaciones reglamentarias y previa autorización de la Autoridad laboral.

Los horarios serán los siguientes:

A) Personal a relevo. — Cuando se trabaje en la fábrica en régimen de turnos o relevos el horario será:

1.º De seis treinta a catorce treinta horas.

2.º De catorce treinta a veintidós treinta horas.

3.º De veintidós treinta a seis treinta horas.

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

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

En los casos de trabajo ininterrumpido durante ocho horas a relevo, el personal disfrutará de 30 minutos de descanso, a media jornada aproximadamente, computables como tal jornada, procurando que ese descanso no afecte a la buena marcha de la producción y servicio.

B) Resto del personal. — El horario de los productores que no trabajen a relevo será, durante todo el año, de siete a quince diez, reduciéndose a veinte minutos en la actual interrupción de jornada.

Jornada reducida de verano. — Durante la jornada reducida de verano los productores con derecho a la misma efectuarán el horario de siete a trece diez, con una interrupción de veinte minutos.

Los productores de control y calidad y laboratorios efectuarán durante este período de verano jornada de ocho horas, con la compensación del

abono de dos horas normales por día de trabajo.

Los jefes de taller que tienen actualmente garantizada "ad personam" la compensación de dos horas normales, la seguirán percibiendo, siendo su horario de siete a quince diez.

De esta jornada reducida de verano quedan exceptuados:

Los electricistas y mecánicos de guardia, maquinistas, fogoneros, guardas de formación, porteros, vigilantes, mandos intermedios, personal obrero y todo aquel que, a juicio de la dirección, no pueda guardar ese horario por necesidades de servicio.

Art. 15. Entrada y salida del trabajo. — Todo el personal dependiente de la empresa se encontrará en sus puestos de trabajo a la hora señalada, y no podrá abandonar sin causa justificada las dependencias o despachos hasta la terminación de la jornada. Tanto al comienzo como a la terminación de la jornada de trabajo se procederá obligatoriamente a cumplimentar, en los centros donde existan, los registros o controles de entrada y salida.

La iniciación del trabajo en la fábrica se avisará con un toque de sirena a su hora exacta, permaneciendo la puerta abierta hasta 15 minutos después de dicho toque. A los retrasados se les amonestará de palabra o por escrito, teniendo en cuenta esas faltas de puntualidad a los efectos de sanciones en que puedan incurrir.

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

Durante el descanso del personal no se abrirán las puertas de la fábrica, por estar prohibido durante ese tiempo salir del recinto de la misma.

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

Tanto a la entrada como a la salida del personal, el director de la fábrica, o persona en quien delegue, podrá mandar examinar los bultos, vehículos, etc., que lleven los productores.

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

Art. 16. Calendario laboral. — Al confeccionarse el calendario laboral para cada año se oirá al jurado de empresa.

Fiestas recuperables.—Para no incrementar estas jornadas, la empresa toma a su cargo el tiempo correspondiente a dichas fiestas.

Fiestas opcionales.—Los "días puente" o los que, por cualquier otro motivo especial se concedieran, deberán ser recuperados, dando a conocer a los productores el procedimiento a seguir para recuperar el tiempo perdido.

Capítulo IV

Iniciación, desarrollo y extinción de la relación laboral

Art. 17. Ingresos. — La empresa podrá contratar personal con categoría superior a la mínima establecida, para cada grupo profesional, por la Ordenanza laboral Siderometalúrgica. El personal de plantilla de la empresa tendrá preferencia, en todo caso, siempre que acredite, mediante las pruebas oportunas, su aptitud para el puesto de que se trate.

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

Art. 18. Período de prueba. — Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir, y que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Peones y especialistas: Quince días.
Aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: Un mes.
Subalternos: Un mes.
Administrativos: Un mes.
Técnicos no titulados: Dos meses.
Técnicos titulados: Seis meses.
Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta expresamente por escrito.

Durante el período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

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

Art. 19. Escalafones y registros. — La empresa tendrá en todo momento a la disposición de su personal los registros de cada categoría profesional en los distintos grupos y con

los requisitos que señala la Ordenanza laboral Siderometalúrgica.

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

Art. 20. Expedientes de situación. En el caso de presentarse observaciones a los escalafones y registros, éstas serán estudiadas, en primera instancia, por la jefatura del personal, quien elevará su opinión a la dirección de la fábrica, que será la que, en definitiva, decida la procedencia o improcedencia de la reclamación formulada. Desde el momento en que se presente una reclamación, que necesariamente deberá hacerse por escrito, hasta el momento en que la misma sea resuelta no podrá transcurrir un plazo superior a quince días hábiles, y la resolución definitiva de la dirección se dictará previa audiencia del jurado de empresa, y contra ella podrá recurrirse ante la Delegación Provincial de Trabajo en el plazo de diez días.

Art. 21. Vacaciones. — Las vacaciones del personal de la fábrica serán las siguientes:

Obreros de uno y menos de 25 años de servicio, 18 días laborables.

Obreros con 25 ó más años de servicio, 21 días laborables.

Empleados de uno a diez años de servicio, 18 días laborables.

Empleados de diez a veinticinco años de servicio, 20 días laborables.

Empleados de veinticinco años de servicio en adelante, 24 días laborables.

Ingenieros y licenciados, 24 días laborables.

Los días de vacación se liquidarán sobre el promedio de lo obtenido en los tres meses últimos.

Los conceptos que se tomarán de base para hacer el promedio será la remuneración real obtenida en el período antes citado.

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

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

desacuerdo resolverá la Magistratura de Trabajo.

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

Art. 22. Enfermedad. — En caso de enfermedad prolongada del productor, éste tendrá derecho a que se le reserve indefinidamente el puesto de trabajo, siempre y cuando que, dentro del plazo de un mes a la alta definitiva y previa justificación de su total recuperación, se dirija a la dirección solicitando su reingreso en la empresa.

Art. 23. Permisos y licencias. — La empresa concederá a su personal permiso retribuido por las siguientes causas y cuantía que determina la Ordenanza:

Matrimonio: 10 días naturales.

Alumbramiento esposa: 2 días naturales.

Enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres: 3 días naturales.

Enfermedad grave de abuelos, nietos, padres políticos: 2 días naturales.

Fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, padres políticos, hermanos políticos, abuelos, nietos: 3 días naturales.

Matrimonio de hijos o hermanos: 1 día natural.

Art. 24. Excedencias. — Los trabajadores con más de cuatro años de antigüedad en la empresa podrán solicitar excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año, y cuya concesión será discrecional para la dirección de la empresa.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa, mientras dure, y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que

tenía y perderá todos sus derechos.

El tiempo que el productor permanezca en excedencia no será computable a ningún efecto.

La empresa concederá la excedencia por una sola vez, por tiempo no superior a un año, a su personal cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados, de orden familiar, estudios, etc.

Con independencia de los supuestos anteriores, y en cualquier caso por una sola vez, en una proporción equivalente al 3 por 100 de la plantilla, la empresa autorizará la excedencia hasta seis meses.

La excedencia será forzosamente concedida por la dirección de la empresa cuando sea solicitada, a petición de la Autoridad competente, para el desempeño por el trabajador de un cargo público o sindical y alcanzará en el tiempo el período de desempeño de aquél.

En cualquier otra situación la dirección de la empresa se reserva el derecho de decisión.

El personal femenino que contraiga matrimonio podrá optar por cualquiera de las situaciones a que se refiere el Decreto 158 de 1962, de 1 de febrero. La dote, en el supuesto de optar por la rescisión, será de un mes por cada año de servicio, computándose como año completo la fracción superior a seis meses y sin que pueda exceder de nueve mensualidades, calculadas en razón al salario contractual o pactado.

La petición de excedencia, en todo caso, será formulada por escrito y, presentada al jefe correspondiente con un mes de antelación, como mínimo, quien la hará llegar a la dirección.

La reincorporación deberá ser igualmente solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador, en este caso, en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma.

Art. 25. Servicio militar. — El trabajador que se incorporase a filas con carácter oficial o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo en que permanezca cumpliendo el servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la empresa.

Durante el tiempo de su permanencia en el servicio militar el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias señaladas en la Ordenanza Siderometalúrgica.

Podrán reintegrarse al trabajo los licenciados del servicio militar con

permiso temporal superior a un mes, siendo potestativo de la empresa el hacerlo con los que disfrutaban permiso de duración inferior al señalado, siempre que en ambos casos medie la oportuna autorización militar para poder trabajar.

El trabajador fijo que ocupe la vacante temporal de un compañero en servicio militar, al regreso de éste volverá a su antiguo puesto en la empresa.

Si la sustitución hubiese sido efectuada por un trabajador ajeno a la empresa, en el momento de retorno del fijo cesará, sin derecho a indemnización alguna, si se le hubiese notificado con el plazo de ocho días de antelación, abonándosele éste si no se le hubiese comunicado.

La no reincorporación del trabajador fijo en servicio militar, dentro del plazo de reserva de su puesto, dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo.

Art. 26. Cesos voluntarios. — Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Obreros: Quince días.
- b) Subalternos: Quince días.
- c) Administrativos: Un mes.
- d) Jefes o titulados administrativos: Dos meses.
- e) Técnicos no titulados: Dos meses.
- f) Técnicos titulados: Dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

Art. 27. Despidos. — De acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 77, solamente podrá despedirse a los trabajadores por incurrir en algunas de las causas contenidas en aquél, que son objeto de regulación en los apartados siguientes:

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

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

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

Tres consecutivas o en días aislados siguientes a festivos, en un mes.

Seis días posteriores a festivos durante un año.

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

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

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

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

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

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

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

3. La disminución voluntaria o continuada del rendimiento habitual de trabajo. — A estos efectos se considera rendimiento habitual en cada trabajo el que en cada momento y de forma continuada venga obteniendo el equipo o grupo de trabajadores que realicen el mismo o similar trabajo de cada taller o departamento, consi-

derando individualmente a todos los que lo integran. Esta continuación vendrá expresada por un período de un mes.

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

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

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

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

En este supuesto, el jurado de empresa intervendrá con el fin de informarse y mediar para la solución del conflicto, dando cuenta de los resultados a la dirección de la fábrica; cuando la gestión mediadora del jurado no haya dado resultado, se seguirán los trámites especificados en las disposiciones legales vigentes.

La baja del 20 por 100 del rendimiento de un productor que perciba prima indirecta o retribución por mérito, en relación con otro trabajador considerado normal y que realice trabajos similares, es causa justa de despido por disminución voluntaria y continuada en el rendimiento. Para que se aprecie esta baja debe transcurrir un mes desde que se aperciba por escrito al trabajador sobre su bajo rendimiento.

4. Malos tratos o falta grave de respeto. — Los malos tratos de palabra u obra, o falta de respeto y consideración al personal directivo, a las personas de sus familiares o que con-

viven con ellos, a sus representantes o a los jefes o compañeros de trabajo, dará lugar al justo despido. Se dará esta causa de despido cuando el trabajador tenga mal comportamiento, que se manifiesta en insultos, ofensas, amenazas o incluso daños. Todo ello supone "malos tratos".

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

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

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

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

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

6. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza. — Podrá también despedirse al trabajador que incurra en fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. Se apreciará que existe fraude cuando concurran la intención de perjudicar o el perjuicio sea efectivo o intencional y éste sea superior a pesetas 500 cuando la perjudicada sea la empresa. Cuando sea víctima de un fraude un compañero, esta cuantía se rebajará a 250 pesetas. En todo caso se sumará el importe de los distintos fraudes continuados para determinar la cuantía.

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

que puedan perjudicar a la empresa o a su clima social, etc.

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

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

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

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

Cuando fuesen hechas por cuenta propia y la empresa fuese informada de ellas al contratar al trabajador, consinténdolas, podrá no obstante la dirección, en cualquier momento, requerir al trabajador para que escoja entre cesar en aquellas actividades o en su trabajo en la empresa.

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

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

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

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

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

Bastará para apreciar esta causa la llamada de atención de tres veces en

un mes, o seis en un trimestre, o dos quejas en un trimestre por parte de los compañeros de trabajo.

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

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

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

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

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

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

Art. 28. Notificación. — Cuando un trabajador incurra en una o varias causas de las comprendidas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, la dirección de la empresa le notificará su despido mediante escrito, en el que se le indiquen los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas de despido en que ha incurrido, así como el día en que surtirá efecto aquél.

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

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

Art. 29. Personal eventual. — Cuando la empresa lo considere necesario podrá contratar personal eventual para un período de tiempo determinado.

Dado el carácter de nuestra producción, fundamentalmente en serie, a este respecto se entiende de aplicación

lo dispuesto en el artículo número 36 de la Ordenanza laboral, que dice lo siguiente:

“Las empresas podrán concertar contratos de trabajo de carácter eventual en aquellos supuestos en los que los trabajos a realizar no excedan de seis meses. Si al término de los seis meses no se hubieran cubierto las necesidades temporales para las cuales fue establecido el contrato eventual, podrá estipularse otro nuevo contrato, con el mismo carácter de eventualidad, por un período de duración máxima de tres meses. Si al término de este segundo período el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla, con efectos desde el comienzo de los servicios.”

Capítulo V

Premios, faltas y sanciones

Art. 30. Competencia. — Es facultad exclusiva de la dirección de la fábrica la de premiar y sancionar a sus productores en la medida que se hicieran acreedores a ello.

Art. 31. Premios. — Con objeto de distinguir más efectivamente al personal de fábrica que destaque de forma extraordinaria en su interés, comportamiento y eficacia se establecerá un nuevo sistema de premios más amplio en su cuantía anual, y más frecuente y específico en su aplicación, que el determinado por el sistema precedente.

Con este fin se elaborarán las normas de aplicación oportunas, a juicio de la dirección de la fábrica y oído el jurado de empresa, para su puesta en práctica a lo largo del año en curso.

Art. 32. Premios de permanencia. Los productores que cumplan 25 años de servicio en la empresa percibirán un premio de permanencia de la siguiente cuantía:

Obreros: 90 días de la última columna de la tabla salarial núm. 1, exceptuando la toxicidad y parte proporcional de domingos y festivos e incluyendo la antigüedad.

Empleados: 3 meses de la última columna de la tabla salarial núm. 2 exceptuando la toxicidad o PCV e incluyendo la antigüedad.

Los productores que cumplan 35 años percibirán un premio de la siguiente cuantía:

Obreros: 120 días de la última columna de la tabla salarial núm. 1, exceptuando la toxicidad y la parte proporcional de domingos y festivos e incluyendo la antigüedad.

Empleados: 4 meses de la última columna de la tabla salarial núm. 2,

exceptuando la toxicidad o PCV e incluyendo la antigüedad.

Los productores que cumplan 40 años percibirán un premio de la siguiente cuantía:

Obreros: 180 días de la última columna de la tabla salarial núm. 1, exceptuando la toxicidad y parte proporcional de domingos y festivos e incluyendo la antigüedad.

Empleados: 6 meses de la última columna de la tabla salarial núm. 2, exceptuando la toxicidad o PCV e incluyendo la antigüedad.

En caso de fallecimiento de algún productor dentro del año en el que le correspondiera percibir algunos de los premios antes citados en este artículo se entenderá que tienen derecho a ello la viuda o, en su defecto, los hijos o padres que acrediten convivencia y estar a su cargo.

Art. 33. Faltas. — Toda falta cometida por un productor se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en: Leve, grave y muy grave.

Las faltas que puedan cometerse en el trabajo se graduarán teniendo en cuenta las circunstancias que en ellas concurren, considerándose como modificativas de la responsabilidad el que se hayan ejecutado por primera vez o con reincidencia o reiteración, por ligereza o con advertencia plena, por imprudencia o por malicia, por falta de educación o por indisciplina o desobediencia, sin escándalo o con él, sin perjuicio para la empresa o con daño de mayor o menor cuantía.

Los primeros términos de estas disyuntivas se considerarán como circunstancias atenuadoras y los segundos como agravantes.

Art. 34. Faltas leves. — Además de las así clasificadas en el artículo 93 de la Ordenanza del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, se considerarán faltas leves:

1. Comer o fumar, a horas distintas de las fijadas para el descanso, fuera de los comedores o jardines habilitados al efecto.

2. No utilizar para el trabajo las prendas de vestir que le hubieran sido entregadas por la empresa.

3. Las incorrecciones en el ademán o en la respuesta al dirigirse al encargado, maestro o jefe del grado superior inmediato.

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

5. Permanecer durante las horas de descanso dentro de los locales de la fábrica que no son los comedores.

6. Incumplir inconscientemente las prevenciones dictadas para evitar accidentes y, en general, cuanto se re-

fiere a seguridad e higiene en el trabajo.

7. Retrasar la presentación de la baja del Médico en caso de enfermedad.

8. La falta de puntualidad inferior a treinta minutos.

9. Cualquier otra infracción que pueda apreciarse como de categoría similar.

Art. 35. Faltas graves. — Con independencia de las así calificadas en el artículo 94 de la referida Ordenanza del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica se conceptúan faltas graves:

1. Simular la presencia de otro trabajador, informando equivocadamente al listero.

2. Las reincidencias en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

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

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

5. Ofender de palabra o amenaza a un compañero o subordinado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 36. Faltas muy graves. — Además de las señaladas en el artículo 95 de la Ordenanza de la Industria Siderometalúrgica, se considerarán faltas muy graves:

1. Cualquier pena impuesta por la Autoridad competente que interrumpa la prestación de servicios por más de un mes.

2. Revelar a elementos extraños a la empresa cualquier clase de datos o de fabricación que no fueran públicos o de uso general.

3. Falsar los datos de la documentación exigida para el ingreso o en las declaraciones juradas que con carácter colectivo solicite la empresa.

4. Faltar al trabajo tres días consecutivos sin aviso ni justificación, o durante seis días aislados y subsiguientes a festivos, en el período de un año.

5. Hurtar objetos pertenecientes a los subordinados, compañeros o superiores de la empresa.

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

7. Prolongar deliberadamente la curación de las lesiones.

8. Causarse voluntariamente lesiones que puedan hacerse pasar por accidente de trabajo o pretender pasar por tales las producidas fuera del recinto de la fábrica y sin hallarse en acto de servicio.

9. Negarse a comparecer ante el instructor de cualquier expediente promovido para apreciar y sancionar, en su caso, una falta denunciada contra el mismo interesado u otro personal de la empresa.

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

11. El faltar a la moral con ademanes, actos de palabra u obra o con escándalo notorio en cualquiera de los locales de la empresa.

12. Incumplir conscientemente las prevenciones dictadas para evitar accidentes y, en general, cuanto se refiera a seguridad e higiene en el trabajo, cuando de ellas se derive peligro grave para sí o para sus compañeros, o cuando se hubiese reincidido por dos veces en falta grave sobre esta materia.

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

Art. 37. Sanciones. — Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría. Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna. Despido.

Art. 38. Sanciones a productores que ostenten cargos electivos. — La imposición de sanciones a productores que ostenten cargos electivos de carácter sindical se acomodará a las disposiciones legales vigentes.

Art. 39. Prescripción de las faltas. Las faltas leves prescribirán al mes, y las graves y muy graves, a los tres meses del día en que se produjeron.

Art. 40. Expedientes personales. — La empresa anotará en los expedientes personales de cada uno de los productores los premios que les fueran concedidos y las sanciones que les fueran impuestas.

Las notas desfavorables se considerarán anuladas, tratándose de faltas leves, si hubiera transcurrido un año sin haber reincidido en una nueva sanción. Si se tratase de faltas graves y muy graves el plazo anteriormente indicado se elevará a 3 y 5 años, respectivamente. La cancelación de las faltas personales, en los casos anteriormente expuestos, se realizará automáticamente por el transcurso del tiempo citado sin haber incurrido en nueva sanción.

Capítulo VI

Seguridad e higiene

Art. 41. Competencia. — Constituido de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 432 de 1971, de 11 de marzo, funciona en la fábrica el comité de seguridad e higiene, desarrollando las funciones encomendadas por dicho Decreto y por la Ordenanza general de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 42. Funciones. — Las funciones de los comités de seguridad e higiene del trabajo serán las siguientes:

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.

2. Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene que deba figurar en el Reglamento de régimen interior de la empresa.

3. Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la empresa, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que

puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores, e informar de los defectos y peligros que adviertan a la dirección de la empresa, a la que propondrán, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.

4. Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

5. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la empresa.

6. Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de la empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

7. Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la empresa con objeto de evitar unos y otras, y en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer al director de la empresa, al jurado y a la Inspección Provincial de Trabajo.

8. Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materia de seguridad e higiene y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

9. Cooperar a la realización y desarrollo de programas y campañas de seguridad e higiene del trabajo en la empresa, de acuerdo con las orientaciones y directrices del Plan nacional, y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.

10. Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene, mediante cursillos y conferencias, al personal de la empresa, bien directamente o a través de Instituciones oficiales o sindicales especializadas, la colocación de carteles y avisos de seguridad y la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativos a dicho orden de materias.

11. Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga con su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre seguridad e higiene de obligada observancia en el seno de la empresa.

Art. 43. Reuniones y acuerdos. — El comité de seguridad se reunirá, al menos, mensualmente y siempre que lo convoque su presidente por libre

iniciativa o a petición fundada de tres o más de sus componentes.

De cada reunión se extenderá el acta correspondiente, de la que se remitirá una copia al jurado de empresa.

Art. 44. Higiene en el trabajo. — La empresa, a través de sus Médicos, difundirá entre los productores los conocimientos necesarios para la prevención de enfermedades profesionales y accidentes propios del trabajo que realicen.

Art. 45. Prevenciones generales. — Los locales de la empresa están dispuestos de tal forma que poseen la ventilación e iluminación más adecuada a la función que en ellos se realiza.

Las modificaciones que se introduzcan se acomodarán de tal forma que reúnan las condiciones señaladas anteriormente.

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

Art. 46. Prohibiciones. — Con la finalidad de evitar peligros que puedan producir lesiones a los productores de la empresa, éstos quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

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

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

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

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

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

f) Desconectar los mecanismos de seguridad de las máquinas.

g) Modificar dichos mecanismos sin autorización.

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

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

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

k) Pararse o pasar bajo cargas en suspensión.

l) Subir o apearse de vehículos en marcha.

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

Art. 47. Obligaciones. — Los productores estarán obligados:

a) Asistir a los coloquios, conferencias y ciclos de instrucción que sean organizados por la empresa para seguridad e integridad del personal.

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

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

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

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

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

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

h) A utilizar todos los medios de prevención que se les entreguen para su protección.

Art. 48. Obligaciones de la empresa. — En orden a la protección personal de los productores la empresa se obliga a proporcionar a los mismos:

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

2. Anteojos y protectores de pan-

talla adecuados, contra toda clase de proyecciones de partículas sólidas, líquidas o gaseosas, calientes o no, que puedan causar daño al productor.

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

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

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

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

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

8. A todos los productores obreros, masculinos y femeninos, se les facilita periódicamente ropa de trabajo, que deberán usar obligatoriamente. Estos trajes se facilitan incluso de lana y hasta con manifiesta prodigalidad en aquellos casos en que los obreros tienen que efectuar trabajos a la intemperie o sujetos a cambios de temperatura.

Con la misma tónica se facilita calzado de goma, de eficaz protección contra la humedad, y todo ello, claro está, con independencia de los trajes y abrigos que, periódicamente, se entregan al personal uniformado: ordenanzas, porteros, guardas jurados, choferes, etc.

Art. 49. Sanciones. — El incumplimiento de estas prohibiciones y obligaciones, cuando no suponga de manera concreta y claro peligro para el individuo o persona ajena, será considerado como falta leve.

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

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

Art. 50. Servicios médicos. — Los servicios médicos de empresa deberán estudiar, desde el punto de vista higiénico, todos los locales de trabajo, las operaciones industriales, las materias primas utilizadas y los productos intermedios alcanzados en los procesos industriales. Igualmente deberán conocer las características de

todos los puestos de trabajo de la empresa para determinar sus requerimientos psicofisiológicos. Este estudio debe comprender necesariamente las condiciones ambientales de ventilación, iluminación, temperatura y humedad de los locales de trabajo, así como los riesgos de intoxicación y enfermedad producidos por ruidos, vibraciones, trepidaciones, radiaciones y materiales de trabajo.

Anualmente el servicio médico de empresa elevará a la dirección una documentada memoria en la que se hagan constar las irregularidades observadas y la forma de solucionarlas.

Art. 51. Reconocimiento sanitario. Independientemente del reconocimiento que deben sufrir los productores al ingresar en la empresa, una vez al año, por lo menos, se realizará un examen de sus condiciones psicofisiológicas, que comprenderá un estudio médico detenido, incluyendo radioscopias del tórax, investigaciones de componentes anormales y de sedimento de la orina, recuento de hemáties y leucocitos, fórmula leucocitaria, velocidad de eritrosedimentación, así como un examen psicotécnico elemental, de acuerdo con las condiciones requeridas para su puesto de trabajo.

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

Art. 52. Reconocimientos sanitarios especiales. — De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 51 del vigente Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa, los productores que realicen trabajos tóxicos, penosos o peligrosos serán reconocidos repetidamente cada año, de acuerdo con las normas establecidas en el citado precepto legal.

Art. 53. Técnico de seguridad e higiene. — A fin de hacer más eficaz la gestión de la empresa en materia de seguridad e higiene se dispondrá, dentro de la empresa, de los servicios de un técnico titulado de la misma para que, en íntima conexión con el servicio médico de empresa y con el comité de seguridad e higiene de la misma, desarrolle las siguientes funciones:

a) Revisar las instalaciones o puestos de trabajo para asegurar en todas las condiciones indispensables de protecciones.

b) El mantenimiento de todos los dispositivos de seguridad y la vigilancia de que en todos los casos se hace uso debido de los medios de protección establecidos.

c) Estudiar e informar sobre cuantos casos le sean planteados por el

servicio médico o por el comité de seguridad e higiene.

d) Instruir al personal, tanto actual como de nuevo ingreso, sobre la utilización de todos los medios de protección y sobre las medidas de higiene personal que han de cumplir obligatoriamente.

e) Informar a la dirección de la fábrica sobre las modificaciones que, a su juicio, hayan de adoptarse sobre estos puntos.

f) Informar a la dirección de la fábrica sobre las anomalías que observa en cuanto al incumplimiento de las prescripciones establecidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Capítulo VII

Obras sociales

Art. 54. Economato laboral. — La empresa, debidamente autorizada por la Delegación de Trabajo y a petición del jurado de empresa, tiene concertada la gestión del economato con una organización dedicada al efecto. En la actualidad los locales del economato están situados en la calle de Requeté Navarro, 5.

Art. 55. Colonia veraniega infantil. En la playa de Comillas, en edificio propiedad de la empresa, adquirido para tal fin y adaptado cuidadosamente a la labor social que en él se desarrolla, veranean, de acuerdo con la capacidad del mismo, los hijos de los productores de nuestra sociedad. La sociedad no solamente sufragará los gastos de viaje y estancia, sino que proporciona a los pequeños veraneantes calzado adecuado, pantalones, nikis, guardapolvos de niño, faldas, batas de niña, trajes de baño y utensilios de aseo, que, junto con la vestimenta, queda, en todo caso, de propiedad de los usuarios. Previamente, los niños son sometidos al correspondiente examen médico, incluso radioscópico.

Art. 56. Cura de aguas. — Anualmente se conceden veinticinco plazas subvencionadas con el coste del viaje y estancia en establecimientos balnearios que, a juicio de los servicios médicos, sea el más adecuado para el estado de salud de los solicitantes.

Art. 57. Veraneo en residencias de Educación y Descanso. — La empresa paga este veraneo a todos aquellos de sus productores que obtengan plaza en esta residencia, hasta un límite de cuarenta anuales. Además, correrán de cuenta de la empresa tanto los gastos de desplazamiento como los de estancia en la residencia, y se les entregará en mano, para los pequeños

gastos de viaje, la cantidad de 100 pesetas.

Si Educación y Descanso no concede las 40 plazas, se dará una "subvención de veraneo" hasta completar dicho límite. Para optar a esta subvención será imprescindible haber solicitado residencia de Educación y Descanso.

Art. 58. Estancias en sanatorios antituberculosos. — La empresa tiene un convenio con un acreditado sanatorio, donde son internados los productores que, a juicio médico, necesitan de ese medio para conseguir la curación de las lesiones tuberculosas que padezcan.

Art. 59. Caja de compensación. — Existe una caja de compensación para los productores obreros, a la cual la empresa aportará una cantidad idéntica a la que contribuye dicha masa productora.

La administración de los fondos de la caja de compensación correrá a cargo de la empresa, si bien para las concesiones de cantidades se oírá siempre y se tendrá en cuenta la opinión del jurado de empresa.

La empresa, en íntima conexión con el jurado de empresa, actualizará el Reglamento para el funcionamiento de esta institución.

Art. 60. Desplazamiento hasta los centros de trabajo. — Se continuará con el sistema actual de transporte del personal desde el arranque de la avenida de Navarra hasta el emplazamiento de la fábrica, en el portazgo de San Lamberto y viceversa, o cualquier otra alternativa que se pudiese proponer como mejora, siempre y cuando no resulte más onerosa para la empresa.

Art. 61. Grupo de empresa. — Con objeto de proporcionar un mayor impulso a las actividades culturales y deportivas de nuestro grupo de empresa se concede hasta un máximo de 200.000 pesetas anuales, para cuya utilización se precisará la aprobación del jurado de empresa y la autorización de la dirección.

Para su consecución se elaborará un plan anual, con expresión de objetivos y gastos.

Art. 62. Seguro colectivo de vida. La empresa tiene concedido un seguro de vida colectivo para su personal de plantilla. La prima que abona el productor es reducida por la aportación de la empresa, que, hasta cierto límite de percepciones, es abonada en su totalidad por la empresa.

Condiciones económicas

Art. 63. A efectos de remuneración los productores de fábrica se clasifican en los siguientes grupos,

- I) Mano de obra con incentivo.
- II) Mano de obra sin incentivo.
- III) Mandos intermedios.
- IV) Empleados y subalternos con puestos de trabajo valorados.

Art. 64. Mano de obra con incentivo directo:

1) Definición. — A efectos de remuneración se consideran productores con incentivo directo aquellos cuya remuneración viene determinada en función de la cantidad de obra realizada. Para todos aquellos casos en que, por su carácter repetitivo, sea posible la aplicación de un estudio de tiempos se aplicará esta técnica, quedando la aplicación de otros sistemas, como tareas o asimilaciones ponderadas, para aquellos otros casos que no sea aplicable de una forma rigurosa la citada técnica de tiempos.

2) Período de transición. — Se entiende por período de transición, a efectos de este Convenio, el tiempo necesario para actualizar todas las tarifas que quedan pendientes de un estudio de tiempos o de la asimilación correspondiente.

3) Agrupación. — Subsistirá en sus mismos términos que en el Convenio precedente, salvo que, por razones de una mejor aplicación, se juzgue conveniente introducir algunas modificaciones, siempre que se conserve el mismo espíritu que sirvió de base a su implantación.

4) Integración. — Subsiste en su mismo concepto que en el Convenio precedente, formando parte de las tarifas, en su misma cuantía.

Conceptos integrados:

1. Domingos y festivos, según tabla número 6.

2. Pluses remanentes, según tabla número 6.

3. Toxicidad, en su mínimo común. El importe de estos conceptos sigue siendo 76,07 pesetas, después de haber realizado las absorciones previstas por la Ley.

Los conceptos tales como antigüedad y el plus de toxicidad correspondiente a ésta, nocturnidad y diferencia de días festivos, tanto recuperables como no recuperables, en el caso de que existiesen, se abonarán por separado.

Todas las tarifas se siguen refiriendo a producción útil, como en el Convenio precedente.

5) Tarifas fijadas por estudio de tiempos. — Subsisten sin variación los tiempos establecidos, aplicándose el presente Convenio por actualización de valor minuto.

6) Tarifas no fijadas por estudio de tiempos. — En aquellos casos en que las percepciones diarias igu-

o superen las 457 pesetas se mantendrá dicha percepción hasta tanto se introduzcan las nuevas tarifas.

En aquellos casos en que la percepción no haya alcanzado las 457 pesetas-día se abonará la diferencia hasta el límite de 35 pesetas-día.

Art. 65. Situaciones especiales:

1) Personal de nuevo ingreso. — El personal de nuevo ingreso en su período de adaptación y en tanto no obtenga un rendimiento normal, según el artículo 13, percibirá lo que corresponda a su categoría, según la tabla número 1.

2) Adaptación por cambio de puesto. — En aquellos casos en que, por necesidades de servicio u organización, se tenga que proceder a un cambio de puesto de trabajo que precise un período de adaptación, se garantizará una remuneración equivalente al 90 por 100 de la correspondiente a la actividad 120, teniendo en cuenta que el período de adaptación tendrá una duración limitada de acuerdo con las características del nuevo puesto de trabajo, a juicio del jefe de sección o servicio correspondiente y, en todo caso, de la comisión paritaria.

3) Instalaciones o utillajes en período de prueba. — Se considera a estos efectos el período que existe desde el comienzo de su utilización hasta que su rendimiento queda normalizado y, por lo tanto, fijadas las producciones base y tarifas correspondientes.

En este período se establece una remuneración equivalente al 90 por 100 de la remuneración correspondiente a la actividad 120.

4) Ciclo fijo. — La remuneración fijada para estos casos es de 462 pesetas y, por lo tanto, en función de la misma se establecerán las tarifas correspondientes.

5) Jornada mixta de trabajo. — Continúa el concepto establecido en el Convenio precedente, según el cual, por estar integrados en las tarifas los tiempos perdidos por distintas causas analizadas estadísticamente, queda eliminada la justificación de las jornadas mixtas, es decir, parte con incentivo directo y parte sin incentivo.

No obstante, si por causas extraordinarias imprevistas surgiese la necesidad de liquidar parte de la jornada sin incentivo, por ejemplo, falta de energía eléctrica general, falta de materias primas, etc., las horas de trabajo se liquidarán de acuerdo con lo que corresponde a su categoría en la tabla número 1.

Ahora bien, para que el departamento administrativo pueda hacer efectivas estas horas será condición impres-

cindible el informe del jefe de sección, con las justificaciones oportunas.

6) Bajo rendimiento por causas ajenas a la voluntad del productor. — En los casos en que, por circunstancias ajenas a la voluntad del productor, no se obtengan rendimientos normales, se retribuirá, como mínimo, con un importe de 345,62 pesetas por jornada, si las retribuciones obtenidas no resultasen superiores a la cantidad mencionada.

7) Remuneración por estudio de tiempos. — El resultado de los estudios de tiempos realizados corresponderá a un método de trabajo prefijado y será expresado en minutos por unidad de obra, calculado para una actividad 120.

A efectos de retribución el valor del minuto se establece en 1,0155 pesetas.

8) Saturación. — Cuando por la índole del puesto de trabajo, tanto en ciclo fijo como formando parte de un equipo, y por causa no dependiente de la voluntad de los productores afectados, no puedan desarrollar su actividad durante el 100 por 100 del tiempo disponible, es decir, que el coeficiente de saturación de dicho puesto de trabajo sea inferior al 100 por 100, podrá elevarse dicho coeficiente por acumulación de nuevas operaciones o modificación del proceso o del método hasta la saturación completa, sin que ello motive variación en la remuneración, que seguirá siendo calculada de acuerdo con la norma general.

9) Revisión sistemática de los estudios de tiempos. — Se revisarán automáticamente todos aquellos estudios de tiempos que en su aplicación conduzcan de forma continuada a resultados equivalentes a actividades inferiores a 105 o superiores a 125, para verificar si son originadas por un error en el estudio de tiempos o por una alteración del método correspondiente, o de su aplicación.

10) Productores de servicios generales con incentivo. — Los productores de servicios generales con incentivo directo percibirán la cantidad de 425 pesetas por día de trabajo, manteniéndose el sistema de funcionamiento actual.

Art. 66. Productores con retribución en función del destajo de la sección:

A) Los productores no incluidos en los grupos de incentivo directo, pero que efectúen funciones de ayuda a los productores con incentivo directo u otras similares, percibirán el 75 por 100 de la media de los destajos de la sección.

B) Los productores de sala de cal-

deras percibirán el 80 por 100 de la media de los destajos de las secciones de ebonita I, ebonita II y porvic.

Se estudiará la posibilidad de sustituir esta fórmula de retribución por un sistema de incentivo directo.

C) Los productores del electrolizador percibirán el 80 por 100 de la media de los destajos de la sección de montaje.

Art. 67. Conservación. — Subsistirá el sistema actual, adecuando el cálculo de las bases para que a una actividad equivalente o estimada a 120 se obtengan las siguientes retribuciones: Oficial primera, 504. Oficial segunda, 489. Oficial tercera, 467. Peón especialista, 457.

Por su parte la empresa adoptará las técnicas que considere más adecuadas para la estimación de las actividades desarrolladas.

En los trabajos valorados "a priori" el importe de las horas de beneficio será de 17,37 pesetas para todas las categorías profesionales de este grupo.

Mínimo garantizado. — En el caso de que por causas no imputables al operario no pueda alcanzar los beneficios indicados, se garantizan los siguientes mínimos para las diversas categorías: Peón especialista, 345,62. Oficial tercera, 349,12. Oficial segunda, 373. Oficial primera, 389,75.

Art. 68. II. Mano de obra sin incentivo. — Los productores que no trabajen a incentivo percibirán por día trabajado las retribuciones señaladas en la tabla número 1.

III. Mandos intermedios

Plus de eficiencia

Art. 69. Objeto. — Tiene por objeto establecer un incentivo específico de la gestión encomendada a los mandos intermedios de cada sección, continuando ésta con un factor dependiente de la eficiencia del conjunto de las denominadas secciones productivas de toda la fábrica.

Grupos afectados. — Se aplicará directamente a los mandos intermedios de las siguientes secciones de fábrica: Metalurgia. Ebonita I y ebonita II. Porvic I y porvic II. Plomo. Carpintería. Montaje.

Los mandos intermedios de conservación y transportes percibirán la media de los pluses obtenidos por las secciones anteriormente citadas, teniendo en cuenta su participación común en dichas secciones.

Los mandos intermedios de la sala de calderas percibirán la media de los pluses obtenidos en las secciones de ebonita I, ebonita II y porvic I y II, teniendo en cuenta su incidencia di-

recta en el funcionamiento de las mismas.

Base de cálculo.—La remuneración de todos los productores correspondientes a este grupo vendrá determinada por un concepto fijo, según se describe en las tablas salariales generales, y por un plus de eficiencia variable que se calculará de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$P = K \left(A \frac{Pr}{100} + C \frac{Ic}{100} \right) 4.500,$$

Donde:

P = Importe del plus de eficiencia expresado en pesetas.

K = Coeficiente dependiente de las desviaciones registradas sobre la suma de standard, de materias primas fundamentales y mano de obra total, expresadas en %.

Los valores de este coeficiente serán:

Valor de K.	Intervalo de desviaciones
1,30	Entre -2% y 0%
1,15	" -2,5 y +0,5%
1,00	" -3,0 y +1,0%
0,80	" -3,0 y +1,5%
0,50	" -3,0 y +2,0%

Procedimiento operativo: Para la determinación de K se procederá en la siguiente forma:

1.º Las desviaciones se calcularán por secciones, trimestralmente, en base de la relación existente entre la suma de materias primas fundamentales, más mano de obra total realmente consumida, expresadas en pesetas, y los conceptos standard correspondientes vigentes.

2.º El valor de K será en función de la media aritmética de los porcentajes de desviación registrados en las distintas secciones y será aplicado al trimestre siguiente.

3.º Si en alguna sección la desviación obtenida saliese de los límites -3%, +2%, este porcentaje quedará excluido en el cálculo de la media general indicada en 2.º.

A dicha sección se le aplicará K = 0,5 en el primer trimestre siguiente, pero será K = 0 si persistiese esta situación en un segundo trimestre.

4.º A efectos del cálculo de este plus se informará previamente a cada sección:

a) De las materias primas que se considerarán fundamentales (una quedará indefinida).

b) Del procedimiento de cálculo de la mano de obra directa e indirecta.

Pr = Producción realizada de la programada en el mes correspondiente, considerando a estos efectos cada sección por separado.

Pp = Producción programada para el mismo mes y para dicha sección por separado.

Estos factores no podrán ser corregidos por causa alguna, excepto en el caso de modificación oficial previa del correspondiente programa de fabricación.

Ic = Índice de calidad de las características de proceso o de producto más significativas, expresado en datos correctos por cada 100 determinaciones, por sección y mes.

Dichas características serán fijadas previamente por la división técnica, dejando alguna indefinida para mayor eficacia.

A y C = Coeficientes dependientes de la media de los factores procedentes, de acuerdo con la siguiente escala:

Pr	Ic	A	C
Para	— + —	—	—
Pp	100	0	0
		0,3	0,3
		0,5	0,5

Aplicación.— Con objeto de facilitar la aplicación de esta fórmula y la adopción de las medidas necesarias para la obtención de los valores más altos de K se establece un período transitorio hasta el 30 de junio de 1972, en el que K será, como mínimo, igual a 1,0, quedando variables para cada sección y mes el resto de los factores que determinan el plus de eficiencia, por haber sido ya práctica normal en Convenios anteriores.

Siendo coincidentes estos factores con los objetivos generales del buen funcionamiento de la fábrica, quedan a disposición de todos los mandos intermedios las orientaciones o referencias necesarias para la mejor consecución de la máxima eficiencia.

IV. Empleados y subalternos con puestos de trabajo valorados

Art. 70. Objeto.— Se ha efectuado la valoración de puestos de trabajo siguiendo las normas de la O.L.S. y las propias de la técnica aplicada, que ha sido la de "valoración por puntos por factores".

Esta técnica valora el puesto de trabajo de una forma objetiva, es decir, sin tener en cuenta a la persona que ocupa dicho puesto.

Siguiendo las normas de dicha técnica se ha procedido a la descripción y análisis de los trabajos, determinando las especificaciones y requerimientos de los mismos.

El conjunto de capacidades, esfuerzos, condiciones ambientales y responsabilidades constituyen las exigencias

del puesto de trabajo y determinan su valoración.

En todas las fases de la misma se ha procedido siguiendo las normas propias de la técnica, quedando formados los diversos comités de la siguiente manera:

A) Grupo de valoración = 2 representantes de la dirección de la empresa. 2 representantes del personal a valorar, designados por la comisión social deliberadora del Convenio. 1 técnico asesor del plan.

B) Comité de ponderación = 5 representantes de la dirección de la empresa. 5 representantes del personal a valorar, designados por la comisión social deliberadora del Convenio colectivo. 1 técnico asesor sin voto.

C) Comité de valoración = 6 representantes de la dirección de la empresa. 6 representantes del personal a valorar, designados por la comisión social deliberadora del Convenio. 1 técnico asesor, sin voto.

D) Equipo de analistas = 6 representantes del personal a valorar, designados por el pleno de la comisión deliberadora del Convenio colectivo. 1 técnico asesor.

(Continuará)

SECCION SEPTIMA

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Juzgados de Primera Instancia

Núm. 3.907

JUZGADO NUM. 5

Don Luis Martín Tenías, Magistrado, Juez del Juzgado de primera instancia número 5 de Zaragoza;

Hace saber: Que el día 10 de junio de 1972, a las once horas, en la sala audiencia de este Juzgado, tendrá lugar la primera subasta de los bienes que luego se dirán, en ejecución de sentencia dictada en juicio ejecutivo número 80 de 1972, promovido por el Procurador señor Del Campo, en nombre y representación de "Sociedad Anónima de Tractores Españoles", contra don Carlos Giménez Elípe.

Advirtiéndose a los posibles licitadores:

- 1.º Que para tomar parte en la subasta deberán consignar previamente en la Mesa del Juzgado una cantidad igual, por lo menos, al 10 por 100 efectivo del valor de los bienes, sin cuyo requisito no serán admitidos.
- 2.º No se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del

avalúo, pudiendo hacerse a calidad de ceder el remate a un tercero.

Bienes objeto de la subasta:

1. Un tractor marca "Barreiros", modelo 5.500, matrícula TE-2.764; valorado en 60.000 pesetas.

Dicho vehículo se halla en poder de la entidad demandante.

Dado en Zaragoza a doce de mayo de mil novecientos setenta y dos. — El Juez, Luis Martín Tenías. — El Secretario, (ilegible).

Juzgados Municipales

Núm. 4.001

JUZGADO NUM. 4

Ricardo Soto Prieto, Juez municipal del número 4 de Zaragoza;

Hago saber: Que en los autos de juicio de cognición número 759 de 1970, a instancia de Carlos-Javier López Jiménez, contra José Navarro Verdager, se sacan a la venta en tercera pública subasta, sin sujeción a tipo de precio de valoración, los bienes embargados al demandado, y que, con su valoración, se hallan insertos en el "Boletín Oficial" de la provincia número 108, de fecha 12 de mayo, con las condiciones que en el mismo figuran, y para cuyo acto he señalado el día 12 de junio, a las diez horas.

Dado en Zaragoza a diecisiete de mayo de mil novecientos setenta y dos. — El Juez, Ricardo Soto Prieto. El Secretario, (ilegible).

Núm. 3.976

JUZGADO NUM. 5

Don Jesús Ortiz Ricol, Juez municipal del Juzgado número 5 de Zaragoza;

Por el presente edicto se hace saber: Que en el juicio tramitado en este Juzgado bajo el número 56 de 1972, instado por Concepción Dufol Abad, contra don Francisco Lamuela, se sacan a la venta en pública subasta, por primera vez, los bienes que fueron embargados a la parte demandada, y que, con su valoración, son los siguientes:

- 1.º Una máquina de taladrar marca "Asideh", con motor eléctrico acoplado, tipo 14, de 0,33 CV. y 1490 revoluciones por minuto; valorada en pesetas 9.000.

- 2.º Un torno viejo, en funciona-

miento, de 0'75 metros entre puntos, con motor eléctrico; valorado en pesetas 6.000.

Total, 15.000 pesetas.

Dicha subasta tendrá lugar en la sala audiencia de este Juzgado el día 10 de junio, a las diez horas, advirtiéndose: Que para tomar parte en la misma deberán los licitadores depositar previamente en la Mesa del Juzgado el 10 por 100 de la tasación y acreditar su personalidad, sin cuyos requisitos no serán admitidos; que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes de la tasación; que los bienes mencionados se hallan en poder del demandado ("Talleres Lamuela", Millán Astray, número 16), donde podrán ser examinados por quienes lo deseen.

Dado en Zaragoza, a doce de mayo de mil novecientos setenta y dos. — El Juez, Jesús Ortiz Ricol. — El Secretario, (ilegible).

Núm. 3.977

JUZGADO NUM. 5

Don Celedonio Ceña López, Juez municipal del Juzgado número 5 de Zaragoza;

Por el presente edicto se hace saber: Que en el juicio tramitado en este Juzgado bajo el número 293 de 1971, instado por "Tapicerías Fermo", S. A. (Procurador señor Peiré), contra don Sandalio Carrión Herreros, se sacan a la venta en pública subasta, por primera vez, los bienes que fueron embargados a la parte demandada, y que, con su valoración, son los siguientes:

1.º Aparador librería, dos cuerpos, en madera fumé; valorado en 9.000 pesetas.

2.º Alcoba juvenil, compuesta de armario, tocador, cama y mesilla, en madera fumé, con vistas blancas; valorada en 11.000 pesetas.

3.º Derechos de traspaso del local de negocio de muebles (sito en avenida Caídos, 4, Madrid); valorado en 250.000 pesetas.

Total, 270.000 pesetas.

Dicha subasta tendrá lugar en la sala audiencia de este Juzgado el día 21 de junio, a las once horas, advirtiéndose: Que para tomar parte en la misma deberán los licitadores depositar previamente en la Mesa del Juzgado el 10 por 100 de la tasación y acreditar su personalidad, sin cuyos requisitos no serán admitidos; que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes de la tasación. Los bienes mencionados se ha-

llan en poder del demandado (avenida los Caídos, 4, Madrid), donde podrán ser examinados por quienes lo deseen.

Dado en Zaragoza a dieciséis de mayo de mil novecientos setenta y dos. — El Juez, Seledonio Ceña López. — El Secretario, (ilegible).

Núm. 3.978

JUZGADO NUM. 5

Don Felipe Hernando Muñoz, infrascrito Secretario del Juzgado municipal número 5 de esta ciudad;

Doy fe: En el juicio verbal de faltas número 289 de 1972, seguido por denuncia de Teresa Dávila Vicent, contra Valeriana-Beatriz Alvarez Núñez, por el hecho de lesiones y malos tratos, se ha dictado sentencia cuyas cabeza y parte dispositiva dicen así:

"En Zaragoza a 10 de mayo de 1972. El señor don Jesús Ortiz Ricol, Juez municipal de la misma, habiendo visto el presente expediente de juicio de faltas, sobre lesiones y malos tratos, seguido contra Valeriana-Beatriz Alvarez Núñez,

Fallo: Que debo absolver y absolver a Valeriana-Beatriz Alvarez Núñez, declarando de oficio las costas del procedimiento. Notifíquese la presente, mediante edicto en el "Boletín Oficial" de la provincia, a denunciante y denunciada, en ignorado paradero.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo. — Jesús Ortiz Ricol" (Rubricado).

Publicación.—Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por el señor Juez, que la suscribe entando celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.—F. Hernando. (Rubricado).

Y para que sirva de notificación en forma a Valeriana-Beatriz Alvarez Núñez y a Teresa Dávila Vicent, en ignorado paradero, expido la presente, cumpliendo lo mandado por el señor Juez expresado, en Zaragoza a quince de mayo de mil novecientos setenta y dos. — El Secretario, Felipe Hernando Muñoz.

Núm. 3.912

JUZGADO NUM. 5

Don Jesús Ortiz Ricol, Juez municipal del Juzgado número 5 de Zaragoza;

Por el presente edicto se hace sa-

ber: Que en el juicio tramitado en este Juzgado bajo el número 668 de 1971, instado por doña Pilar Cameo Lucía, contra don Juan-Antonio González Ballesté, se sacan a la venta en pública subasta, por primera vez, los bienes que fueron embargados a la parte demandada, y que, con su valoración, son los siguientes:

1.º Televisor "PYE", 23 pulgadas, con UHF; en 6.000 pesetas.

2.º Frigorífico "Aspes", dos cuerpos, 400 litros; en 5.000 pesetas.

Total, 11.000 pesetas.

Dicha subasta tendrá lugar en la sala audiencia de este Juzgado el día 10 de junio, a las doce horas, advirtiéndose: Que para tomar parte en la misma deberán los licitadores depositar previamente en la Mesa del Juzgado el 10 por 100 de la tasación y acreditar su personalidad, sin cuyos requisitos no serán admitidos; que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes de la tasación. Los bienes mencionados se hallan en poder del demandado (calle general Lon Laga, número 1, segundo A), donde podrán ser examinados por quienes lo deseen.

Dado en Zaragoza a doce de mayo de mil novecientos setenta y dos. — El Juez, Jesús Ortiz Ricol. — El Secretario, (ilegible).

Núm. 3.913

JUZGADO NUM. 5

Don Jesús Ortiz Ricol, Juez municipal del Juzgado número 5 de Zaragoza;

Por el presente edicto se hace saber: Que en el juicio tramitado en este Juzgado bajo el número 9 de 1972, instado por "Mutua Nacional del Automóvil" (Procurador señor Peiré), contra don José María Lapetra Lahuerta, se sacan a la venta en pública subasta, por primera vez, los bienes que fueron embargados a la parte demandada, y que, con su valoración, son los siguientes:

Coche "Renault 8", B-546.446, en pesetas 50.000.

Dicha subasta tendrá lugar en la sala audiencia de este Juzgado el día 8 de junio, a las doce horas, advirtiéndose: Que para tomar parte en la misma deberán los licitadores depositar previamente en la Mesa del Juzgado el 10 por 100 de la tasación y acreditar su personalidad, sin cuyos requisitos no serán admitidos; que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes de la

tasación. Los bienes mencionados se hallan en poder de Ramiro Romero Cuadra (Serrano Sanz, número 5), donde podrán ser examinados por quienes lo deseen.

Dado en Zaragoza a doce de mayo de mil novecientos setenta y dos. — El Juez, Jesús Ortiz Ricol. — El Secretario, (ilegible).

Núm. 3.914

JUZGADO NUM. 5

Don Jesús Ortiz Ricol, Juez municipal del Juzgado número 5 de Zaragoza;

Por el presente edicto se hace saber: Que en el juicio tramitado en este Juzgado bajo el número 643 de 1972, instado por Valentín Remírez de Ganuza Galar (Procurador señor Bibián), contra don Angel Pérez Miralles, se sacan a la venta en pública subasta, por primera vez, los bienes que fueron embargados a la parte demandada, y que, con su valoración, son los siguientes:

1.º Coche "Seat 1400-C", SS-31.331; valorado en 7.500 pesetas.

2.º Máquina cortadora mármol, motor acoplado; valorado en 12.000 pesetas.

3.º Pulidora mármol, motor 3 HP, número 823.418; valorada en 15.000 pesetas.

4.º Derechos traspaso local calle San Jorge, 12, bajos, de esta ciudad; en 150.000 pesetas.

Total, 184.500 pesetas.

Dicha subasta tendrá lugar en la sala audiencia de este Juzgado el día 12 de junio, a las doce horas, advirtiéndose: Que para tomar parte en la misma deberán los licitadores depositar previamente en la Mesa del Juzgado el 10 por 100 de la tasación y acreditar su personalidad, sin cuyos requisitos no serán admitidos; que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes de la tasación. Los bienes mencionados se hallan en poder de Ramiro Romero Cuadra (Serrano Sanz, 5, Zaragoza), donde podrán ser examinados por quienes lo deseen.

Dado en Zaragoza a doce de mayo de mil novecientos setenta y dos. — El Juez, Jesús Ortiz Ricol. — El Secretario, (ilegible).

Núm. 3.915

JUZGADO NUM. 5

Don Jesús Ortiz Ricol, Juez municipal del Juzgado número 5 de Zaragoza;

Por el presente edicto se hace saber: Que en el juicio tramitado en este Juzgado bajo el número 327 de 1971, instado por don Antonio Saz Agudo (Procurador señor Del Campo), contra don Agustín Blanquet Beltri, se sacan a la venta en pública subasta, por segunda vez, los bienes que fueron embargados a la parte demandada, y que, con su valoración, son los siguientes:

Furgoneta "Mercedes", 12 HP, a gasoil, matrícula T-40.774; en 75.000 pesetas.

Subasta que se anuncia al público con el 25 por 100 de rebaja sobre valoración, y tendrá lugar en la sala audiencia de este Juzgado el día 9 de junio, a las doce horas, advirtiéndose: Que para tomar parte en la misma deberán los licitadores depositar previamente en la Mesa del Juzgado el 10 por 100 de la tasación y acreditar su personalidad, sin cuyos requisitos no serán admitidos; que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes de la tasación. Los bienes mencionados se hallan en poder del demandado (Pina de Ebro), donde podrán ser examinados por quienes lo deseen.

Dado en Zaragoza a doce de mayo de mil novecientos setenta y dos. — El Juez, Jesús Ortiz Ricol. — El Secretario, (ilegible).

Núm. 4.003

JUZGADO NUM. 5

Don Celedonio Ceña y López, Juez municipal del Juzgado número 5 de Zaragoza;

Por el presente edicto se hace sa-

ber: Que en el juicio tramitado en este Juzgado bajo el número 641 de 1969, instado por "Iglesias", S.A. (Procurador señor Bibián), contra don Angel Grau Benito, se sacan a la venta en pública subasta, por segunda vez, los bienes que fueron embargados a la parte demandada, y que, con su valoración, son los siguientes:

Un coche "Simca 1.000", matrícula Z-86.604; valorado en 80.000 pesetas.

Esta subasta se anuncia al público con el 25 por 100 de rebaja sobre su valoración, y tendrá lugar en la sala audiencia de este Juzgado el día 17 de junio, a las doce horas, advirtiéndose: Que para tomar parte en la misma deberán los licitadores depositar previamente en la Mesa del Juzgado el 10 por 100 de la tasación y acreditar su personalidad, sin cuyos requisitos no serán admitidos; que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes de la tasación. Los bienes mencionados se hallan en poder de Ramiro Romero Cuadra (Serrano Sanz, 5, Zaragoza), donde podrán ser examinados por quienes lo deseen.

Dado en Zaragoza a dieciséis de mayo de mil novecientos setenta y dos. El Juez, Celedonio Ceña. — El Secretario, (ilegible).

JUZGADOS COMARCALES

Núm. 3.945

LA ALMUNIA DE DOÑA GODNA

Cédula de citación

En providencia dictada en el día de la fecha en juicio verbal de faltas número 54 de 1972, se ha acordado citar en el "Boletín Oficial" de la provincia a Gallardo Sebastián Martín, de ignorado paradero, cuyo último domicilio lo tuvo en Villanueva y Geltrú, para que comparezca ante este Juzgado comarcal el día 7 de julio próximo, a las once horas, al objeto de celebrar juicio verbal de faltas sobre daños por colisión de vehículos.

La Almunia de Doña Godina, a quince de mayo de mil novecientos setenta y dos. — El Secretario, (ilegible).

IMPRESA PROVINCIAL -- ZARAGOZA

PRECIO DE INSERCIONES y SUSCRIPCIONES A ESTE BOLETIN

INSERCIONES

Se solicitarán del Excmo. Sr. Gobernador civil.

Serán de pago todas las inserciones obligatorias o voluntarias que no estén exceptuadas por disposición legal.

PRECIO: En la "Parte oficial", 3 pesetas por palabra o guarismo completo. Precio mínimo por anuncio, 200 pesetas. En la "Parte no oficial", 4 pesetas por palabra o guarismo completo. Precio mínimo por anuncio, 250 pesetas.

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Trimestre	300 pesetas
Semestre	600 "
Año	1.000 "
Especial para Ayuntamientos: Año.	600 "

Venta de ejemplar suelto: Del año corriente, 5 pesetas; de cinco años anteriores, 10, y de seis años de antigüedad en adelante, 25.

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